

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE
DE DIOS**

**FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE
LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TAMBOPATA, 2022”**

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

TESIS PRESENTADO POR:

Bach. PARHUAY QUISPE, Rosaura

Bach. HUAMAN CONDORI, Lalo

ASESOR:

Mgt. LIRA JIMENEZ, Giovana

CO-ASESOR:

M.Sc. QUISPE SOLIS, Héctor

PUERTO MALDONADO, 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE
DE DIOS**
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES



TESIS

**“COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE
LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TAMBOPATA, 2022”**

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TESIS PRESENTADO POR:

Bach. PARHUAY QUISPE, Rosaura

Bach. HUAMAN CONDORI, Lalo

ASESOR:

Mgt. LIRA JIMENEZ, Giovana

CO-ASESOR:

M.Sc. QUISPE SOLIS, Héctor

PUERTO MALDONADO, 2023

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por ser mi guía en todo el transcurso de mi formación profesional, por la salud y sabiduría que día a día me brindó y permitió que culminara con éxito mi etapa de formación profesional.

A mis adorables padres, por el inmenso amor y apoyo que me brindaron en cada momento, lo cual valoro y agradezco infinitamente.

A mi Familia, por el gran apoyo y los consejos que me han dado hasta hoy, gracias por todo y en especial a mi hijo Matthew que es mi mayor motivación.

Bach. PARHUAY QUISPE, Rosaura

A Dios, por brindarme las fuerzas necesarias para terminar victoriosamente esta etapa de formación profesional.

A mis apreciados padres, que gracias a su amor y sabios consejos hicieron de mí un ser humano con valores; es un honor tenerlos como padres.

A toda mi familia, por haber sido mi soporte y haberme demostrado su respaldo en cada decisión tomada, por confiar siempre en mí.

Bach. HUAMAN CONDORI, Lalo

AGRADECIMIENTOS

A nuestra prestigiosa casa de estudios, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por habernos dado la oportunidad de poder cursar nuestros estudios de formación universitaria en sus aulas

A nuestros docentes, por haber compartido con nosotros sus experiencias y conocimientos durante los cinco años de nuestra estadía en las aulas de la universidad, por los sabios consejos y motivación constante que nos brindaron para continuar y culminar exitosamente nuestra formación profesional.

A nuestra Asesora: Mgt. Giovana Lira Jiménez y Co-Asesor: M.Sc Héctor Quispe Solís, por el compromiso y entrega que siempre demostraron en el desempeño de su labor.

A los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, por la ayuda brindada para llevar a cabo el trabajo de investigación realizada.

TURNITIN_ROSAURA PARHUAY Y LALO HUAMAN

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

PRESENTACIÓN

Cumpliendo con lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional amazónica de Madre de Dios, a fin de optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, se pone a disposición la tesis intitulada: “Compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”.

Capítulo I, que comprende el problema de investigación; en ella se hace una descripción del problema identificado, se formula el problema, se plantea los objetivos, se identifica y operacionaliza las variables de estudio, se plantea las hipótesis, se presenta la justificación de la investigación y las consideraciones éticas tomadas en cuenta en todo el proceso de la investigación.

Capítulo II, que comprende el Marco teórico; en ella se expone los antecedentes de estudios tomados en cuenta como base de la investigación, el modelo teórico, el marco teórico y la definición de términos empleados en la investigación.

Capítulo III, que comprende la metodología de investigación; en ella se identifica el tipo y diseño de estudio al que pertenece la investigación, se presenta la población y muestra tomada en cuenta, los métodos, las técnicas e instrumentos empleados para el recojo de datos, el tratamiento de datos, los procedimientos y los métodos de análisis empleados para procesar los datos.

Capítulo IV, que comprende los resultados del trabajo de investigación llevado a cabo.

Finalmente, se presenta como anexo los instrumentos empleados y las respectivas matrices.

RESUMEN

La investigación desarrollada, cuyo título es: “Compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”, tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre compromiso laboral y la identificación institucional de los Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Pertenece al tipo de investigación básico y no experimental, la población lo conformaron 325 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, de lo cual se tomó como muestra a solo 60 servidores públicos. Para el recojo de datos, se empleó la técnica de la encuesta a través de su instrumento el cuestionario. Los datos recopilados fueron procesados empleando la estadística y como resultado de ello se llegó a concluir que:

Existe influencia significativa alta entre compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022. La correlación es de 0,623 entre las variables compromiso laboral y la identificación institucional, por ende, se rechazó la H0 y se aceptó la H1.

Palabras clave: Compromiso laboral, compromiso afectivo, compromiso de pertenencia, compromiso normativo, e identificación institucional.

ABSTRACT

The research carried out, whose title is: "Labor commitment and institutional identification of public servants of the Provincial Municipality of Tambopata, 2022", had as objective: To determine the relationship that exists between labor commitment and the institutional identification of public servants of the Tambopata Provincial Municipality.

It belongs to the type of basic and non-experimental research, the population was made up of 325 public servants of the Provincial Municipality of Tambopata, of which only 60 public servants were taken as a sample. For data collection, the survey technique was used through its instrument, the questionnaire.

There is a significant high influence between work commitment and institutional identification of public servants of the Tambopata Provincial Municipality, 2022. The correlation is 0.623 between the variables work commitment and institutional identification, therefore, H0 was rejected and H1 was accepted.

Keywords: Labor commitment, effective commitment, commitment to belonging, normative commitment, and institutional identification.

INDICE

AGRADECIMIENTOS.....	ii
PRESENTACIÓN.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Descripción del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Variables de Investigación.....	5
1.4.1 Variable I.....	5
1.4.2 Variable II.....	5
1.5 Operacionalización de variables.....	5
1.6 Hipótesis.....	7
1.6.1 Hipótesis general.....	7
1.6.2 Hipótesis específicas.....	8
1.7 Justificación.....	8
1.7.1 Justificación teórica.....	8
1.7.2 Justificación practica.....	9
1.7.3 Justificación metodológicas.....	9
1.8 Consideraciones éticas.....	9
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes de estudio.....	11
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	11
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	14
2.1.3 Antecedentes Regionales.....	15

2.2 Modelo teórico	15
2.2.1 Compromiso humano en las organizaciones.....	15
2.2.2 Hombre complejo	16
2.2.3 Trabajo	17
2.2.4 La libertad de trabajo.....	18
2.2.5 Actitudes de trabajo.....	19
2.3 Marco teórico.....	20
2.3.1 Compromiso laboral	20
2.3.2 Dimensiones del compromiso laboral.....	21
2.3.3 Teoría psicológica del compromiso laboral	23
2.3.4 Teoría del comportamiento.....	24
2.3.5 Identificación institucional.....	24
2.3.6 Dimensiones de la Identificaciones institucional.....	25
2.4 Definición de términos	27
CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN	29
3.1 Tipo de estudio	29
3.2 Diseño del estudio	29
3.3 Población y muestra	30
3.3.1 Población.....	30
3.3.2 Muestra	31
3.3.3 Muestreo	32
3.4 Métodos y técnicas	32
3.4.1 Métodos.....	32
3.4.2 Técnicas e instrumentos.....	32
3.5 Tratamiento de los datos	33
3.6 Procedimientos.....	33
3.7 Métodos de análisis de datos	34
3.8 Evaluación de la confiabilidad de los instrumentos.....	34
CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	35
4.1 Fiabilidad del instrumento.....	35
4.2 Escala de interpretación de instrumento.....	35
4.3 Fiabilidad del instrumento aplicado.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	67

ANEXOS.....	71
ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	77
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA	79
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	81
ANEXO 4: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO	86
ANEXO 5: CARTA DIRIGIDA AL EXPERTO	87
ANEXO 6: FICHA DE VALIDACIÓN	90
ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO	93
ANEXO 8: GALERÍA DE FOTOS.....	94
ANEXO 9: BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN	96

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Relación de cultura y compromiso	21
Figura 2: Esquema correlacional	30
Figura 3: Resultados generales de la variable Compromiso laboral	39
Figura 4: Resultados generales de la dimensión Compromiso afectivo.....	40
Figura 5: Resultados generales de la dimensión Compromiso de permanencia	41
Figura 6: Resultados generales de la dimensión Compromiso normativo ..	43
Figura 7: Resultados generales de la variable Identificación institucional ..	45
Figura 8: Resultados generales de la dimensión elaciones humanas	46
Figura 9: Resultados generales de la dimensión Organización	47
Figura 10: Resultados generales de la dimensión Sentido de pertenencia	48
Figura 11: Región crítica de prueba de hipótesis general	52
Figura 12: Recta de regresión lineal entre las variables compromiso laboral e identificación institucional	53
Figura 13: Región crítica de prueba de hipótesis específica 1	55
Figura 14: Recta de regresión lineal entre las variables Compromiso afectivo e Identificación Institucional	55
Figura 15: Región crítica de prueba de hipótesis específica 2	57
Figura 16: Recta de regresión lineal entre las variables Compromiso de permanencia e Identificación institucional.....	58
Figura 17: Región crítica de prueba de hipótesis específica 3	60
Figura 18: Recta de regresión lineal entre las variables Compromiso normativo e Identificación institucional.....	60

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Definición de Variable I.....	5
Tabla 2: Definición de Variable II.....	5
Tabla 3: Operacionalización de la variable Compromiso laboral.....	6
Tabla 4: Operacionalización de la variable Identificación institucional	7
Tabla 5: Población.....	31
Tabla 6: Muestra	32
Tabla 7: Distribución de los cuestionarios	35
Tabla 8: Escala de interpretación de la variable Compromiso laboral	36
Tabla 9: Escala de interpretación de la variable Identificación institucional	36
Tabla 10: Escala de interpretación sobre recategorización	36
Tabla 11: Estadístico de fiabilidad.....	36
Tabla 12: Puntuaciones generales de la variable Compromiso laboral y sus dimensiones.....	37
Tabla 13: Baremos de la variable Compromiso laboral	38
Tabla 14: Resultados generales de la variable Compromiso laboral.....	38
Tabla 15: Baremos de la dimensión Compromiso afectivo	39
Tabla 16: Resultados generales de la dimensión Compromiso afectivo	40
Tabla 17: Baremos de la dimensión Compromiso de permanencia	41
Tabla 18: Resultados generales de la dimensión Compromiso de permanencia	41
Tabla 19: Baremos de la dimensión Compromiso normativo	42
Tabla 20: Resultados generales de la dimensión Compromiso normativo..	42
Tabla 21: Puntuaciones generales de la variable Identificación institucional y sus dimensiones	43
Tabla 22: Baremos de la variable Identificación institucional	45
Tabla 23: Resultados generales de la variable Identificación institucional ..	45
Tabla 24: Baremos de la dimensión Relaciones humanas.....	46
Tabla 25: Resultados generales de la dimensión Relaciones humanas	46
Tabla 26: Baremos de la dimensión Organización	47
Tabla 27: Resultados generales de la dimensión Organización.....	47
Tabla 28: Baremos de la dimensión Sentido de pertenencia	48

Tabla 29: Resultados generales de la dimensión Sentido de pertenencia ..	48
Tabla 30: Resultados descriptivos de la variable compromiso laboral y sus dimensiones.....	49
Tabla 31: Resultados descriptivos de la variable identificación institucional y sus dimensiones	50
Tabla 32: Prueba de normalidad	51
Tabla 33: Correlación entre las variables Compromiso laboral e Identificación institucional	53
Tabla 34: Correlación entre las variables Compromiso laboral e Identificación institucional	56
Tabla 35: Correlación entre las variables Compromiso afectivo e Identificación institucional	58
Tabla 36: Correlación entre las variables Compromiso normativo y la variable de Identificación institucional.....	61

INTRODUCCIÓN

La investigación se desarrolla con el propósito de profundizar los conocimientos sobre el compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata. Para ello, se mencionan investigaciones realizadas donde se consideran estas variables de estudio seleccionadas y así mismo, se mencionan a las dimensiones de este estudio.

Desde tiempos antiguos, el compromiso laboral tiene vinculación estrecha con el manejo de los trabajadores; En los años 1950, se denominaban “Relaciones Industriales” y diez años después “Recursos Humanos”; para el año 2000, los autores lo denominan como “Gestión del Talento Humano” y hasta la fecha aún tiene esa denominación.

En la actualidad, tiene la denominación de “Gestión de Capital Humano”, que, según Andrade, M. (2018), quiere decir, que el pilar del desarrollo institucional se basa en el compromiso laboral que demuestra el personal (servidores y funcionarios) de las instituciones públicas.

Para Robbins & Coulter (2010), el compromiso laboral u organizacional muestra la identificación del personal con sus organizaciones, en cuanto a los propósitos y objetivos con el afán de conservar la pertinencia de las empresas; Así mismo, se torna importante que todo servidor público debe estar instruido con valores éticos para identificarse con la organización o institución donde labora, además los encargados del manejo del Talento Humano deben de Inducirlos en el ámbito organizacional mediante, charlas, capacitaciones u otros medios para compenetrarse con su institución.

En el Perú, según el Informe Tendencias Globales de Capital Humano, 2015 presentado por Deloitte, D. & Deloitte, J. (2015), el 87% de las empresas presentan problemas con el compromiso laboral. En especial, se evidencia dicho problema en los servidores y funcionarios públicos nombrados, quienes necesitan identificarse y no muestran el esfuerzo para hacerlo sabiendo que ello es un factor primordial para coadyuvar con la gestión organizacional; no

se capacitan, están conformes con lo que hacen en sus labores y no salen de ese círculo vicioso, perjudicando a quienes hacen uso de los servicios públicos en general.

Muchos autores hacen mención que toda organización es un ente social con vida propia, todas con sus propias diferencias organizacionales y así mismo, el comportamiento del talento humano (Comportamiento Humano) es perceptible en relación a la acción que realiza el individuo de forma personal o grupal dentro de la organización, por ende, es necesario tomar de conocimiento de este concepto.

Para Chiavenato (1999), Las características del comportamiento humano son: proactividad del hombre, ser social, sus diferentes necesidades como ser humano, el procesamiento de la información mediante un análisis y elección; así mismo, el hombre solo opina cuando le llega el conocimiento, finalmente opina limitadamente según los conocimientos adquiridos durante su formación profesional o laboral.

Según Robbins S. (2004), el comportamiento organizacional (CO), es el impacto que presentan las personas, quienes tienen conductas internas en la empresa cuyo propósito principal es mejorar la organización [...], (P. 6).

Peralta (2013), señala que el compromiso laboral es dedicación con lealtad o membrecía de parte del empleador que desea seguir en la organización, debido a su potencial. (P. 94); es decir, que un empleador identificado muestra sus habilidades en la organización para su desarrollo integro contribuyendo en la mejora continua de la misma; es decir, es importante para el gerente tener colaboradores, colegas y jefes leales con reciprocidad.

Por medio de la presente investigación se busca determinar el nivel de compromiso laboral e identificación institucional que tienen los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

A nivel mundial, la falta de compromiso laboral representa uno de los principales problemas en las instituciones públicas. Según OCDE/CAF/CEPAL (2018), en los cinco continentes (América, Oceanía, Asia, África y Europa) se muestra un grado medio de compromiso en las instituciones o centros laborales, a excepción del continente africano que paso de tener un 62% a tener un 59%, en los otros cuatro continentes, más del 50% presenta un bajo nivel de compromiso laboral, razón por el cual las instituciones públicas no muestran un crecimiento adecuado.

A nivel de Latinoamérica, el índice de falta de compromiso laboral es de aproximadamente 87%; pero, se tiene excepciones como el Salvador y Honduras que ostentan niveles altos de compromiso laboral y se encuentran entre un 84% y 87%, de acuerdo a la información recopilada sobre tendencias mundiales referente a este tema.

En la actualidad, en todas las entidades públicas y privadas a nivel nacional es posible evidenciar una carencia de compromiso laboral e identificación de los trabajadores con sus organizaciones; algunas resolvieron el problema usando incentivos como eje fundamental para tener impactos positivos en el nivel de desempeño laboral y mejora de sus sectores, resultando positivas en algunos y negativas en otros; aspecto identificado como elemental para plantear la necesidad de efectuar la presente investigación.

Otra de las dificultades que enfrentan las organizaciones es la ausencia de motivación, falta de liderazgo, lo que significa que el talento humano no puede realizar adecuadamente el trabajo encomendado.

Como es de conocimiento general, cuando un trabajador se encuentra nombrado en alguna institución pública baja su rendimiento y desempeño

laboral, debido a que no realiza sus actividades o funciones por el hecho de encontrarse con una estabilidad laboral en su institución, lo cual genera un mayor grado de dificultades a los problemas de los servidores y funcionarios públicos frente al compromiso laboral y la falta de compromiso laboral en toda institución pública y por ende, a la Municipalidad provincial de Tambopata.

Conway (2004) revela que, el compromiso es el desempeño demostrado por el trabajador, con escasos de ausentismo y eficientes resultados. Asimismo, un servidor o funcionario público, no siempre debe asistir a su labor de trabajo para lograr los objetivos trazados, sino son habilidades del empleador que pueden utilizar la tecnología para lograr las metas de la organización.

Por lo mencionado en párrafos anteriores, se puede mencionar los antecedentes de algunas autoridades de la región de Madre de Dios como el caso del Abg. Aldo Gustavo Rengifo Kahn ex alcalde de la provincia de Tambopata, quien fue vacado en el periodo 2011 – 2013.

Así mismo; el ex alcalde de Tambopata Alain Gallegos Moreno, periodo 2015 – 2018, fue vacado y según el JNE de fecha 16 de enero del 2018 se hizo pública la resolución 0551-2007 del Jurado Nacional de Elecciones con fecha 20 de diciembre del año 2017, en la que se declara la vacancia para dicho alcalde. Diario El Peruano (2018).

Como se observa, los altos funcionarios y servidores públicos, por la falta de experiencia en gestión o por no conocer sus funciones adecuadamente o por no sentirse identificados con las instituciones que representan, lo cual genera la demora en el desarrollo de nuestra región.

Lo controvertido es que se señala que algunos servidores públicos no logran cumplir las metas, y los objetivos organizacionales y, por ende, tampoco cumplen con la satisfacción laboral y personal y/o profesional, lo que constituye una falla en el resultado del desempeño laboral en el entorno de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Muchos servidores y funcionarios públicos no presentan un adecuado compromiso laboral con la institución en la que laboran, porque no alcanzan las metas programadas en sus planes institucionales (PEI, POI), por ende, se

plantea el problema central de la investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la Identificación Institucional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?

Al mismo tiempo; se encuentra las relaciones interpersonales, la aceptación laboral por parte del personal antiguo o nombrados, a los recién contratados y junto a ellos, otros aspectos a considerar como: Ambientes inadecuados, poca iluminación, muebles en pésima condiciones y equipos obsoletos, siendo lo mencionado que tendrá un impacto negativo en el compromiso laboral que demuestren los servidores que laboran en la Municipalidad Provincial de Tambopata. En consecuencia, lo anterior genera insatisfacción laboral afectando el desempeño laboral y disminuyendo su identificación con la institución.

Por estos motivos, se plantea la necesidad de estudiar el “Compromiso laboral y la identificación institucional de los Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre Compromiso laboral y la Identificación Institucional de los Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso afectivo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de permanencia y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso normativo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre compromiso laboral y la identificación institucional de los Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso de permanencia y la identificación institucional y de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.

1.4 Variables de Investigación

1.4.1 Variable I: Compromiso laboral

Tabla 1: Definición de Variable I

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Es la identificación e involucramiento que demuestra una persona con la institución en la que labora. Esta identificación e involucramiento se caracteriza por la disponibilidad mostrada para lograr las metas trazadas por la institución [...] Meyer & Allen (1991).	Es la identificación y participación que demuestra el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Tambopata. Entonces, el servidor público debe identificar con su institución, participando activamente para el logro de las metas y objetivos trazados, dando lugar a su potencial desarrollo.

1.4.2 Variable II: Identificación institucional

Tabla 2: Definición de Variable II

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Es el grado de pertenencia y compromiso que demuestra una persona con la institución en la que labora. Hace que la persona se sienta comprometida con su institución y orienten sus esfuerzos al logro de los objetivos y metas planteadas. Klinar (2009).	Es el sentido de pertenencia y grado de compromiso que demuestra el personal de la Municipalidad Provincial de Tambopata. Estos se sienten parte de su institución y direccionan sus esfuerzos al alcance de los objetivos y metas trazadas en sus planes. Ghosh (2016).

1.5 Operacionalización de variables

Seguidamente, se muestra la estructura de la variable independiente (X): Compromiso laboral y dependiente (Y): Identificación institucional conformada por tres dimensiones y sus respectivos ítems que permitirán medir las variables.

Tabla 3: Operacionalización de la variable Compromiso laboral

Compromiso laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Compromiso Afectivo</p> <p>Viene a ser la relación emocional que una persona crea con la institución en la que labora, reflejando un apego sentimental y emocional cuando percibe la satisfacción su necesidad y/o expectativa, lo que hace que disfrute de su estancia en la institución. Gómez et al. (2013).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definición Identificación con la organización Involucramiento con la organización 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal <u>Valores</u> Totalmente en desacuerdo (1) En Desacuerdo (2) Indeciso (3)	Malo Regular Bueno
<p>Compromiso de Permanencia</p> <p>Viene a ser el reconocimiento que tiene una persona en relación a los costos (psicológicos, físicos, financieros) y la escasa oportunidad de hallar otro trabajo, si tomase la decisión de dejar su actual trabajo, [...], Gómez et al. (2013).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definición Percepción de alternativas Inversiones en la organización 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
<p>Compromiso Normativo</p> <p>Viene a ser el sentimiento de obligación que una persona siente para permanecer laborando en una institución, por cumplir con un deber moral de reciprocidad [...] Arias, (2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definición Lealtad Identificación 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		

Tabla 4: Operacionalización de la variable Identificación institucional

Identificación institucional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Relaciones Humanas</p> <p>Viene a ser el conjunto de actitudes y conductas que suelen adoptar las personas producto de interactuar con otras, empleando la comunicación verbal y no verbal que hace posible el desarrollo de una relación amistosa y cordial. (Soria, 2004).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definición Expresión de relaciones humanas Trabajo en equipo en la institución 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal	Malo
<p>Organización</p> <p>Representa un sistema social constituida por personas que interactúan unos a otros y emplean diferentes tipos de recursos con la finalidad de alcanzar objetivos y metas trazadas. Roldán, (2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definición Identificación de eventos Fortalecimiento Inversiones Recursos humanos 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	<p><u>Valores:</u></p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	Regular
<p>Sentido de Pertenencia</p> <p>Identificación que una persona siente con la institución en la que labora, producto de la comodidad y aceptación que percibe en ella. Flores, (2021).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definición Compromiso Identificación institucional 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		Bueno

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.

1.6.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre compromiso afectivo y la identificación de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.
- Existe una relación significativa entre compromiso de permanencia y la identificación de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.
- Existe una relación significativa entre compromiso normativo y la identificación de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.

1.7 Justificación

La presente investigación ha sido desarrollado con el fin de conocer la relación que existe entre el compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, que como una entidad estatal para el desarrollo de nuestra región debe lograr las metas y objetivos municipales trazados y asimismo, consolidar en cada servidor y funcionario el compromiso laboral, que constituye un eje importante; a partir de ello será posible conocer la identificación que existe por parte de los servidores de dicha institución, aportando teóricamente en profundidad a nivel de las variables y dimensiones.

1.7.1 Justificación teórica

La teoría de la organización a nivel general y en particular sobre la identificación del trabajador con la organización en la que labora está en constante cambio. En la modernidad, la globalización es un proceso de cambio que incluye tecnología e innovación comercial y financiera; asimismo, nuevas tendencias de organización y comunicación. Señalando como una

organización se enfrenta a nuevas necesidades, manteniendo innovaciones para adecuarnos a los cambios, promoviendo así el compromiso laboral y la identificación de los trabajadores para producir mejoras en el desenvolvimiento de las instituciones públicas.

1.7.2 Justificación practica

En la presente investigación se aplicará los pasos del método científico, describiendo y procesando los datos previamente recopilados referente al compromiso laboral e identificación institucional que demuestra el personal que laboran en la Municipalidad Provincial de Tambopata, con los datos obtenidos, la gerencia podrá toma decisiones a nivel de alta dirección y de esta manera mejorar la identificación de los servidores y aumentar la confianza dentro de la Organización.

1.7.3 Justificación metodológicas

La ruta de trabajo de la presente investigación está sujeta a los pasos del método científico, dando lugar a los objetivos como solución de la problemática de estudio, la investigación es un aporte o método de solución de problemas de la misma línea de estudio, que será útil para otras investigaciones similares, determinando el objetivo general, específicos, mediante técnicas, instrumentos y métodos confiables; dando un aporte a la ciencia en función de contrastar las hipótesis.

1.8 Consideraciones éticas

Para aplicar los cuestionarios a los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de Tambopata, se les informó el objetivo de la investigación y se les consultó si deseaban participar en ella a fin de que expresen su consentimiento, garantizándose la confidencialidad de los datos y el respeto a su compromiso laboral y la identificación institucional. Además, la información será utilizada con fines científicos y respetando la normativa científica.

En el desarrollo de la investigación se consideró los siguientes principios éticos:

Autonomía: Cada servidor público de forma personal fue informado respecto a las ventajas y riesgos que pudiese existir al participar en la investigación realizada, ello con la finalidad de que puedan aceptar participar voluntariamente en la encuesta.

Confiabilidad: En todo momento se respetó la sensibilidad, los derechos e intereses de cada una de las personas que participaron en la investigación.

El consentimiento sobre lo informado: Mediante documento cursado a la máxima autoridad de la institución se solicitó las facilidades necesarias para el recojo de información derivado de los servidores públicos que participaron en la investigación a través de las encuestas que se les aplicó.

El principio de veracidad: La información recopilada no fue manipulada o alterada por otras personas, los resultados de la investigación realizada reflejan la información real que fue recopilada.

El respeto a la integridad y dignidad de la persona: Las encuestas fueron respondidos de forma anónima, no se solicitó a los participantes la colocación de sus datos personales. Por medio de las encuestas aplicadas se obtuvo información que fue empleada únicamente para fines de la investigación, no se produjo daño alguno (psicológico, espiritual, moral, físico) a quienes brindaron dicha información.

Justicia: Se trató a todos los participantes de forma equitativa, no se difundió su identidad.

La validación de expertos: Los instrumentos (cuestionarios) empleados para el recojo de información fueron validados por expertos antes de su aplicación.

Aplicación de la norma APA: La información tomada de investigaciones realizadas por otros autores fueron, respetándose de esa forma los derechos de autor.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 Antecedentes Internacionales

(Garay, 2019) presenta un estudio titulado: “Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del órgano desconcentrado de salud en la municipalidad de ventanilla, callao 2019”. Dicha investigación presentó un enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicativo de nivel correlacional no experimental. El resultado de la investigación mostró un compromiso organizacional débil, desempeño laboral muy alto. El autor llega a concluir que, se presenta una asociación directa entre la variable “compromiso organizacional” y “desempeño laboral”.

(Cruz, 2017), presenta su investigación titulada: “El compromiso organizacional”, cuyo objetivo se basó en dar a conocer la variedad y formas de compromisos que se presentan dentro de una organización, y ver cómo estas suelen afectar a las organizaciones; también, dar a conocer cómo se pueden establecer y que pueden realizar las organizaciones para lograr mejoras en el compromiso de sus trabajadores que demuestran menos niveles de compromiso, a fin de alinearlos con los objetivos de la organización. Empleo la encuesta y el análisis documentario como técnica para el recojo de datos. La muestra lo conformaron 22 profesores que forman parte de la facultad de ciencias empresariales y del trabajo de la universidad de Valladolid en su campus de Soria. Como resultado de la investigación realizada el autor concluye que, el compromiso organizacional resulta trascendental en el logro de los objetivos trazados. Asimismo, identificó tres tipos de compromiso (de continuidad, normativo y afectivo), de los cuales considera que el compromiso afectivo es el mejor compromiso, es el compromiso que toda organización debe buscar en sus trabajadores. También, señala que el compromiso normativo, es el segundo tipo de compromiso beneficioso para las organizaciones. Finalmente, considera al compromiso de continuidad como el peor tipo de compromiso.

(Montoya, 2015) presenta su estudio titulado: "Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores", cuyo objetivo se basó en determinar el empowerment de los empleados y las identificaciones acordes a los grupos de trabajo como principal variable para la generación de climas apropiados para las innovaciones. La investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental-descriptivo correlacional, empleo el método hipotético deductivo. El autor concluye que, tanto el empoderamiento como la identificación del trabajador con los equipos de trabajo contribuyen de forma positiva en la formación de un clima de innovación en la empresa.

(Malagón, 2015) presenta su investigación titulada: "El Sentido de coherencia y el compromiso laboral de las enfermeras en el ámbito sociosanitario de Girona", cuyo objetivo se basó en conocer el sentido de coherencia de las enfermeras y relacionarlo con el compromiso laboral. La investigación es de diseño descriptivo y transversal, la muestra lo conformaron 156 enfermeras. La autora concluye que, las enfermeras presentan un elevado sentido de coherencia, un nivel alto de optimismo y de compromiso laboral.

(Reyes, 2009) en su investigación titulada: "El impacto del compromiso organizacional en la administración del conocimiento y capital intelectual. Estudio de caso sobre Administración de Compromiso Organizacional, Administración del Conocimiento y Capital Intelectual", cuyo propósito tenía al de realizar una contribución teórica y empírica a los análisis de los impactos que va ejerciendo los compromisos organizacionales en la formación del capital humano que ayude a mejorar el capital humano. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, con una población de 20 personas por 200 empresas, llegando a la conclusión que los compromisos organizacionales presentan impacto de mucha importancia y altamente significativos para el componente de los capitales intelectuales y la gestión de los conocimientos.

(Reyes, 2009) en su investigación titulada: "El impacto del compromiso organizacional en la administración del conocimiento y capital intelectual. Estudio de caso sobre Administración de Compromiso Organizacional, Administración del Conocimiento y Capital Intelectual", cuyo propósito tenía al

de realizar una contribución teórica y empírica a los análisis de los impactos que va ejerciendo los compromisos organizacionales en la formación del capital humano que ayude a mejorar el capital humano. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, con una población de 20 personas por 200 empresas, llegando a la conclusión que los compromisos organizacionales presentan impacto de mucha importancia y altamente significativos para el componente de los capitales intelectuales y la gestión de los conocimientos.

(García, 2012) en su trabajo de investigación: “La motivación laboral estudio descriptivo de algunas Variables”, se propuso como finalidad la descripción de las teorías acerca de la motivación laboral y realizar un análisis por medio de la entrevista a los colaboradores, con el propósito de realizar la confirmación de algunos de los componentes de motivación dentro del ambiente de labores; desarrolló su investigación a través de una técnica mixta, con un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo; conto con una población de 25 individuos y muestra 20 colaboradores. Llegando a la conclusión que el 45% de las personas que fueron entrevistadas consideran tener un sueldo motivacional y tal como se puede observar que el 55% de quienes estuvieron entrevistados consideran abandonar el empleo debido a la presencia de un entorno de trabajo negativo.

(Malagón, 2015) en su tesis: “Los sentidos de coherencia y los compromisos laborales del personal de enfermería dentro de los ámbitos socio sanitarios de Girona”, cuyo propósito fue el conocimiento de los sentidos de coherencia del personal de enfermería del ambiente socio sanitario de Girona en vinculación con las saludes que se perciben, los optimismos disposicionales, los compromisos laborales y los síndromes de desgaste profesional, para la metodología se tomó a la observación de tipo descriptiva y transversal, la población y muestra lo conformaron 156 personas, la técnica e instrumento, cuaderno de 7 cuestionario, llego a la conclusión: que existe coherencia elevada y la mayoría posee un buen nivel de optimismo y compromiso laboral.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

(Duche, 2019) en su artículo denominado: “Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos”, cuyo propósito fue el de identificar los niveles de satisfacción laboral y compromisos institucionales en los docentes de nivel superior de pregrado, y lograr la determinación de si existe un nivel de relación entre las variables. Teniendo una metodología de estudio de diseño cuantitativo, descriptivo-correlacional. Producto de su investigación realizada, el autor concluye, los docentes de EMS muestran mayor compromiso organizacional; además, se reafirman las prevalencias de las dimensiones afectivas de los compromisos organizacionales entre ambos. Es decir, que a mayor compromiso organizacional de parte de los universitarios.

(Yache, 2016) en su estudio denominado: “El clima institucional y compromiso laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo-2016”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso laboral del personal administrativo y el Clima Institucional, utilizando la metodología de tipo sustantiva, descriptiva – correlacional Técnica: evaluación psicométrica Instrumento: cuestionario Población: 247 trabajadores Muestra: probabilístico aleatorio simple mediante la fórmula Cochran, llegando a concluir que el compromiso laboral es bajo frente al compromiso organizacional que oscilan entre el 37.7% y 47.0%.

(Menacho, 2016) en su trabajo de investigación denominado: “Relaciones interpersonales, conflictos laborales y compromiso institucional, Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento 2016”, tuvo como propósito el determinar la relación interpersonales, compromiso institucional y los conflictos laborales, con una metodología hipotética deductiva, presenta un diseño de tipo no experimental de nivel causal; instrumento: encuesta; la población estaba constituida por 122 colaboradores administrativos, para el muestreo no probabilístico se consideraron a la población total, llegando a los resultados que efectivamente se presenta la existencia de un nivel de correlación significativa para los modelos de regresiones logísticos y el conflicto laboral en cuanto a la relación interpersonal.

(Chávez, 2016) en su estudio sobre: “Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016”, basó su objetivo en determinar el grado de correlación en cuanto a las variables compromisos laborales de los personales de salud de Ayacucho y el Mobbing, metodología Diseño: descriptivo-correlacional, trabajó con una población constituida por 606 trabajadores, empleó la encuesta como técnica para recopilar los datos, aplicando por ello cuestionarios. Producto de la investigación realizada, el autor concluye que, el 38.2% del personal encuestado presenta inclinación hacia el Mobbing y el 59.8% tiene la presencia de los compromisos laborales.

2.1.3 Antecedentes Regionales

(Béjar, 2018) en su trabajo de investigación denominado: “Estudio Comparativo del Compromiso laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco-2018”, basó su objetivo en determinar las diferencias que se presentan en los niveles de compromisos laborales entre el servidor público del Gobierno Regional de Madre de Dios y el servidor público del Gobierno Regional de Cusco. El producto de la investigación realizada, el autor concluye que, se presenta diferencias significativas entre el compromiso laboral que presentan los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios y los servidores públicos del Gobierno Regional de Cusco, demostrando que los niveles de compromisos laborales de los servidores públicos de la Región de Madre de Dios son regulares con el 26.67%; por otro lado, el servidor público de la Región de Cusco muestra un mayor grado de compromisos laborales, es decir que existe escasa motivación en ambos estudios.

2.2 Modelo teórico

2.2.1 Compromiso humano en las organizaciones

El comportamiento de toda persona dentro de una organización, viene a ser la conducta que puede existir de manera grupal o individual que produce un impacto positivo o negativo.

Robbins S. (2004) menciona que, el comportamiento organizacional (CO), es el impacto que presentan las personas, quienes tienen conductas internas en la empresa cuyo propósito principal es mejorar la organización.

El comportamiento humano puede llegar a determinar las relaciones laborales dentro de la organización, debido a que facilita la comprensión que generan las relaciones laborales, es decir, posibilitando el entendimiento que ejercen los empleados y la relación laboral.

Chiavenato (1999) indica que, las características del comportamiento humano son: proactividad, socialización, necesidades a ser cubiertas, procesamiento de información mediante un análisis y capacidad de elección a nivel de opinión.

El comportamiento humano es un factor vital para que la organización tenga un mejor y excelente funcionamiento, pero es importante mencionar que el comportamiento es uno de los elementos más complejos, debido a que cada persona es única, ya que tiene diferente tipo de carácter, pensamiento actitud, emoción.

Herrera (2015) establece que, el comportamiento humano dentro de una organización precisa el esfuerzo de los colaboradores y de la misma empresa, requiere entenderlos y conocerlos para poder concientizarlos a llevar a cabo de forma adecuada sus funciones dentro de la organización.

Actualmente, muchas organizaciones le están dando importancia al comportamiento humano, con el fin de reconocer, saber y determinar el valor del empleado, como también reconocer sus funciones y labores para que la organización sea más funcional.

2.2.2 Hombre complejo

El hombre complejo es aquel que es capaz de reconocer cuáles son las interacciones que existen en el ámbito organizacional o empresarial, debido a que el hombre se encuentra motivado para efectuar todas sus habilidades y capacidades para solucionar un determinado problema.

Para Chiavenato (1999), la persona es concebida como un sistema de necesidades biológicas de motivos psicológicos, percepciones y valores. En otras palabras, es concebida como un sistema individual, se siente motivado para usar sus habilidades, absolver problemas que afronta o dominar el mundo exterior.

Los sistemas individuales son patrones diferentes y se van desarrollando según las nuevas expectativas.

Cañedo & Guerrero (2008), mencionan que, los valores finales orientan a la organización en sus objetivos que se integran en su misión y visión, mientras los instrumentales son los que se agrupan según su manera de ser las cosas y así alcanzar la misión y visión.

El hombre complejo tiene la capacidad para asimilar motivaciones nuevas, mediante las experiencias implementadas de manera organizativa, mediante la interacción compleja que existen entre sus experiencias y necesidades iniciales en la organización.

Para Estigarribia (2013), la complejidad es resultado de nuestra forma de conocer, lo cual no es producto de una mera intuición o evidencias, sino de largos y costosos razonamientos, mayor aún en situaciones donde nuestros sentidos no pueden responder a ellos de forma inmediata.

El hombre de hoy en día posee gran capacidad para dar y generar respuestas, en relación a las características que posee el comportamiento humano, de aquí nace el concepto de hombre complejo que es el individuo o la persona que tiene la capacidad de concebir necesidades biológicas, psicológicas, percepciones y valores de manera individual.

2.2.3 Trabajo

El trabajo es realizado por el individuo a través de un esfuerzo o actividad, como también es el desempeño que se realiza al momento de realizar o hacer una determinada labor.

Alonso, M. (1975) menciona que, el trabajo es una manifestación intelectual y creadora del ser humano, resultado del cual se obtiene cosas transformadas con valor agregado que satisfacen una necesidad.

Representa todas aquellas actividades que son realizadas por el individuo, con el propósito de alcanzar una meta u objetivo, también para solucionar algún tipo de problema; de igual manera es aquel que se encarga de producir servicios y bienes con el fin de satisfacer sus necesidades.

Landa, C. (2017) establece que, el trabajo viene a ser todo tipo de actividad realizada por el hombre, la misma que lleva a cabo para su subsistencia; es decir, desarrollar su propio proyecto de vida.

Se entiende como trabajo al conjunto de actividades que lleva a cabo la persona dentro de una organización o en un determinado ambiente, con el fin de obtener un beneficio.

Para Guerra (2001), con el transcurso de los años, se ha producido modificaciones en la concepción que se tenía del trabajo, aquello que años atrás se consideraba parte de la contemplación, ocio o juego, actualmente puede ser considerado como trabajo.

El trabajo comprende toda aquella actividad llevada a cabo por el ser humano, que es capaz de poder llegar a transformar algo natural en un determinado producto, es decir que, el trabajo es toda aquella tarea que es implementada o desarrollada desde la materia prima, y es transformada por el hombre.

2.2.4 La libertad de trabajo

Todo ser humano posee el derecho a trabajar libremente, sin hacerle daño a nadie, respetando las leyes sobre el derecho al trabajo.

Neves, (2016) refiere que, la libertad de trabajo es un derecho reconocido a nivel nacional e internacional. Asimismo, señala que se encuentra prohibido el trabajo obligatorio.

Nuestra constitución política y los derechos humanos señalan que, una persona puede trabajar de manera libre, se encuentra prohibido el trabajo forzoso y la esclavitud.

Landa, C. (2017) menciona que está constituida por un conjunto de decisiones relacionadas al trabajo, trabajar independiente y dependientemente, claramente esta que cambia libremente de empleo.

La libertad laboral se encuentra constituida por una serie de decisiones que están asociadas al trabajo, debido a que parte desde que una persona pueda decidir si o no trabajar, ya que es un derecho libre que es tomado por cada persona, las personas pueden llegar a trabajar de forma independiente o que sean subordinados o dependientes.

Para Neves, J. (2016), la libertad de trabajo conlleva a que se prohíba el trabajo obligatorio, ya que toda persona es libre de realizarlo o no.

La libertad de trabajo es ejercida a través de las actividades humanas, que pueden llegar a transformar o modificar la materia prima en recursos nuevos e innovadores, que sean útiles e indispensables para la sociedad.

2.2.5 Actitudes de trabajo

Las actitudes dentro del ámbito laboral son todas aquellas que podemos percibir o recibir de la realidad, estas pueden darse a través del pensamiento, sentimientos y emociones.

Hellriegel & Slocum (2009) consideran que, es un tipo de diferencia individual que suele afectar a las organizaciones por el comportamiento de las personas que laboran en ella. Sobre todo, las actitudes, tendencias culturales, grupos, ideas, cuestiones u objetos específicos.

Los seres humanos contamos de manera individual con actitudes y virtudes que pueden llegar hacer positivas o negativas ante de las demás personas.

Para (Sierra, 2014), la persona es un ser cambiante, con limitaciones para lograr un desarrollo en el presente o futuro, hecho que las organizaciones han identificado y buscan solucionar, invirtiendo en capacitaciones que ayuden a cambiar las actitudes de su personal.

Las actitudes dentro de la organización son emitidas por los empleados por medio de las expresiones de sus sentimientos, pensamientos y emociones

que siente con respecto a su entorno laboral, respetando en muchas ocasiones su compromiso, acciones y su comportamiento.

Para Hellriegel & Slocum (2009), toda persona tiene un motivo para laborar en una organización con actitud positiva, buena actitud constante acompañado de un componente efectivo, un componente cognitivo, un componente conductual.

Es importante mencionar que el empleado debe de contar con actitudes favorables dentro de su lugar de trabajo, de lo contrario puede generar un ánimo desfavorable que puede ocasionar incomodidad hacia él y sobre a los temas empleados.

2.3 Marco teórico

2.3.1 Compromiso laboral

El compromiso laboral representa un factor importante, producto del cual un trabajador se involucra más con sus actividades laborales y en alcanzar todo objetivo y/o meta planificada por la organización, ya que un trabajador que se compromete es aquel que realmente siente pasión por su trabajo.

El compromiso laboral es aquello que incluye a todas las metas y objetivos que pueden llegar a existir dentro de la organización, con el fin de que se mantengan activos dentro de ella, para que aquellos trabajadores que se comprometen puedan seguir trabajando dentro de la empresa.

Peralta (2013), establece que, el compromiso laboral es dedicación con lealtad o membrecía de parte del empleador desea seguir en la organización, debido a su potencial.

El trabajador puede tener un compromiso laboral cuando entienden y descifran algunos procesos que se encuentran en el trabajo, debido a que los trabajadores pueden llegar a realizar una retroalimentación sobre el lugar laboral.

Para Salanova & Schaufeli (2009), el compromiso laboral es un estado motivacional positivo y que resulta en el cumplimiento eficiente de sus funciones dentro de su centro de trabajo.

El compromiso laboral de un trabajador es la responsabilidad emocional que existe por la organización, para el cumplimiento adecuado de las actividades que realiza dentro de la empresa.



Figura 1: Relación de cultura y compromiso

Según la definición dada por Meyer & Allen (1991), el compromiso viene a ser un estado psicológico que suele caracterizar la relación de las personas con la organización en la que laboran.

2.3.2 Dimensiones del compromiso laboral

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Gómez et al. (2013) señalan que, dicho compromiso hace referencia al vínculo emocional que una persona forja con la institución en la que labora, puesto que muestra un apego sentimental y emocional cuando percibe la satisfacción de ciertas expectativas o de alguna necesidad, llegando a disfrutar de su estadía en la organización. El trabajador se siente orgulloso por formar parte de la organización.

Arias (2011) concuerda con lo señalado por Gómez et al. (2013), y resalta que, el compromiso que un trabajador demuestre con la organización en la que labora garantizará su permanencia en ella.

De esta manera, el trabajador se siente orgulloso de formar parte de la organización en la que labora, lo cual le motiva a fortalecer su compromiso, identificándose más con ella.

Para Meyer & Allen (1991), es el vínculo emocional que una persona establece con la institución en la que labora, lo cual es producto de la satisfacción de sus expectativas y necesidades.

Para Chiavenato (2009), el compromiso emocional suele generar estabilidad en las personas y llega a fortalecer el grado de confianza del trabajador y su empleador. Es importante señalar que, para que se genere esa confianza se necesita de un lazo emocional e identificación del trabajador con la organización.

Dimensión 2: Compromiso de permanencia

Gómez et al. (2013) señala que, es el reconocimiento que las personas tienen de los costos (psicológicos, físicos, financieros) y la poca oportunidad de conseguir otro trabajo, si tomase la decisión de salirse de la organización en la que labora. La persona se siente forzada a permanecer laborando en la organización puesto que considera que el costo de renunciar a ella sea elevado y/o porque percibe que no tiene muchas alternativas de conseguir otro trabajo.

En otras palabras, la persona se siente comprometido a permanecer en la organización porque no le queda otra mejor opción y en la primera oportunidad que se le presente podría abandonar la organización.

Dimensión 3: Compromiso normativo

Arias, (2011) señala que, es la conducta de lealtad que demuestra el trabajador con la organización en la que labora, expresando su deseo de quedarse y continuar integrando la organización. Este tipo de compromiso que siente el trabajador es producto de la identificación que este siente con la organización en la que labora o por la percepción pocas alternativas que tiene para conseguir otro.

Por otra parte, este tipo de compromiso orienta al trabajador a direccionar sus acciones al cumplimiento de los valores, objetivos y/o metas de la organización, ello no solo porque de eso dependa su permanencia en la organización sino porque considera que ello es lo correcto.

Todo trabajador que posee un elevado nivel de compromiso normativo alineará sus objetivos propios con los objetivos de la organización en la que labora, conllevando ello al logro de las metas trazadas por la organización.

Toda persona suele experimentar dichas dimensiones desde un punto de vista diferente.

2.3.3 Teoría psicológica del compromiso laboral

Aravena, M. C, señala que, el compromiso del empleador con la organización es un estado psicológico y tiene secuencias para seguir o renunciar a dicha organización.

La investigadora Aravena (2006) en su libro “Compromiso organizacional, rotación y ausentismo: un examen de interacción y directo”, presenta tres enfoques que muestran el compromiso y la característica de un estado psicológico en la interacción de empleado – empresa, para ver si continua o no en la empresa.

Lo primordial es el trabajo propio, claro cambiando valores como son las actitudes y estratégicas a fin de mejorar la competitividad de las organizaciones producidos por la tecnología, la globalización y la aparición de nuevos valores.

Para Caamaño (2008), existen tres enfoques del compromiso laboral, los cuales revelan que el compromiso viene a ser un estado psicológico que suele caracterizar la relación del trabajador con la organización en la que labora y que juega un rol importante en la decisión del trabajador de permanecer o abandonar dicha organización. Estos tres enfoques se presentan en: el compromiso que siente el trabajador como una obligación para seguir permaneciendo en la organización en la que labora, compromiso como la percepción que tiene el trabajador del costo que podría generar el dejar la

organización en la que labora y el compromiso visto como una conexión afectiva que siente el trabajador hacia la organización en la que labora.

A través de una adecuada capacitación los trabajadores pueden lograr cambios en sus actitudes, llegando a identificar con su trabajo, adecuándose a las nuevas tendencias de tecnologías y surgiendo a los nuevos retos de la modernidad.

2.3.4 Teoría del comportamiento

Para Adeyinka (2010), existe un gran número de factores que influyen en el nivel de compromiso que un trabajador demuestra; dentro de ello se puede mencionar: las actitudes de sus compañeros y amigos, la ambigüedad del rol que desempeña, la variedad de trabajo que realiza, la variedad de habilidades que demanda el trabajo, y las alternativas de desarrollo que ofrece la organización. Lo que significa que, el comportamiento es un ingrediente específico que hace que un individuo se comprometa con el equipo o grupo de trabajo en vez de limitarse a ser miembro o simpatizante de ella.

2.3.5 Identificación institucional

La identificación dentro de la institución ha sido plenamente y particularmente estudiada desde un punto de vista comunitario y perspectivo sobre la teoría organizacional, consiste en sentirse parte de una institución con la misión y visión de hacerla prosperar.

La identificación institucional son atributos o características que pueden llegar con configurar el ser institucional, entre las cuales tenemos, los objetivos, comportamiento, cultura, misión, visión, valores, marco legal, que conforman y constituyen el origen histórico.

La identificación institucional se encuentra vinculada al concepto y la percepción que existe en la sociedad, como también a los valores, normas y expectativas que forman parte del proceso único que genera pertenencia frente a algo.

Montenegro (2002) afirma que, la identificación institucional es

responsabilidad de los altos mandos de una organización, pero ello lograra funcionar solo si cuenta con la cooperación y respaldo del grupo de personas que labora en ella.

La identificación institucional es aquella percepción que se puede llegar a tener de sí mismo, en función a lo percibido y al conjunto de experiencias institucionales y sostenido a través de las bases histórica, filosóficas, creencias, valores culturales y éticos entre otros, con el fin de proyectarse y comunicarse.

2.3.6 Dimensiones de la Identificaciones institucional

Dimensión 4: Relaciones humanas

Representa el conjunto de actitudes, conductas y respuestas que una persona adopta producto de relacionarse con otras personas, generando que se cree un vínculo social armonioso que propicia el desarrollo de las personas. Hoy en día, las relaciones humanas son consideradas como base fundamental para el logro de un desarrollo eficiente en las organizaciones.

Soria, (2004) resalta que, en las relaciones humanas se hace uso tanto de la comunicación no verbal como verbal, lo cual hace posible que las personas se relacionen de forma amistosa y cordial.

Las relaciones humanas representan vínculos que suelen generarse entre las personas producto de interactuar entre ellas, lo cual puede convertirse en vínculos permanentes o simplemente interacciones espontaneas. La capacidad para comunicarse, para escuchar, la empatía y otras habilidades interpersonales suelen determinar el comportamiento necesario para que se garantice las relaciones humanas.

Tapia y López (2015) señalan que, las relaciones humanas suelen originarse producto de la necesidad de lograr niveles de eficiencia en la producción, en el marco de una armonía laboral entre el trabajador y su empleador.

Las relaciones humanas son resultado de la interacción que se produce entre las personas, por medio de la comunicación.

Dimensión 5: Organización

Toda organización es un sistema administrativo creado para alcanzar objetivos y/o metas con el apoyo de los recursos que dispone (humano, financiero, tecnológico, materiales, etc.). En ella las personas interactúan entre sí desempeñando diferentes responsabilidades que se orientan al logro de un mismo objetivo.

Roldan, (2017) define a una organización como una asociación de personas que interactúan entre sí y emplean diferentes recursos con el fin de alcanzar algún objetivo y/o meta trazada.

Una organización se encuentra integrada por personas que desempeñan diferentes tareas dentro de ella, orientadas a la producción de bienes y/o servicios que satisfagan las necesidades de una sociedad y de esa forma alcanzar sus propósitos.

Dimensión 6: Sentido de Pertenencia

El sentido de pertenencia está estrechamente relacionado con los sentimientos de la persona y el esfuerzo que realiza la organización para impulsar en sus trabajadores dichos sentimientos. Es importante que la organización identifique qué es lo que motiva a un trabajador y qué le hace sentirse parte de la organización.

Flores, (2021) resalta que, el sentido de pertenencia viene a ser la identificación subjetiva que una persona percibe en relación a una comunidad, organización o grupo en particular, sintiéndose aceptado y cómodo de formar parte de ella. Es decir, sintiendo que pertenece a ella.

Para fomentar el sentido de pertenencia y compromiso de los trabajadores, la

organización debe crear un adecuado ambiente de trabajo, promover el trato igualitario entre sus trabajadores, reconocer el trabajo que realiza cada trabajador, fomentar una comunicación clara dentro de la organización, etc.

Al sentido de pertenencia empresarial también se le conoce como engagement laboral, que hace referencia al sentimiento de ser parte de algo, de identificarse con la organización en la que trabaja y el equipo de la cual forma parte.

2.4 Definición de términos

Compromiso laboral: Según David Reyero Trapiello, representa el nivel emocional y trascendental, con un crecimiento y beneficio mutuo empleado-organización, con actitud positiva de ambas partes, para que exista ese vínculo a largo plazo de ambas partes.

Identificación institucional: Es responsabilidad de los altos mandos de una organización, pero ello lograra funcionar solo si cuenta con la cooperación y respaldo del conjunto de personas que labora en la organización. Montenegro (2002).

Identificación: Es un sentido de pertenencia y/o percepción que cada individuo tiene en torno a su formación, creencias y habilidades, generando mejora en su institución y estableciendo lazos de cooperación con otras personas de la misma.

Lealtad: Es la confianza que expresa una persona frente a las demás por sus valores de honestidad y cooperación, respeto por sus semejantes, principios éticos morales, que generan confianza mutua.

Organización: Representa un sistema social constituida por personas que interactúan unos a otros y emplean diferentes tipos de recursos con la finalidad de alcanzar objetivos y metas trazadas. Roldán, (2017)

Relaciones humanas: Viene a ser el conjunto de actitudes y conductas que suelen adoptar las personas producto de interactuar con otras, empleando la comunicación verbal y no verbal que hace posible el desarrollo de una relación amistosa y cordial. (Soria, 2004)

Satisfacción laboral: Viene a ser la conformidad que experimenta un trabajador en relación a su entorno de trabajo y las condiciones que este le ofrece.

Sentido de pertenencia: Viene a ser la identificación subjetiva que una persona percibe en relación a una comunidad, organización o grupo en particular, sintiéndose aceptado y cómodo de formar parte de ella. Es decir, sintiendo que pertenece a ella. Flores, (2021)

CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de estudio

La investigación desarrollada se encuentra dentro del tipo básico y no experimental. Según lo señalado por Kerlinger (1979), en las investigaciones de tipo no experimental el investigador no realiza manipulación alguna de las variables, meramente observa el fenómeno en su estado natural para posteriormente poder analizarlo.

Asimismo, presenta un enfoque cuantitativo ya que en ella se busca explicar y predecir el fenómeno investigado, buscando relaciones causales. De acuerdo a Sampieri (2015), las investigaciones que tienen un enfoque cuantitativo se fundamentan en un esquema lógico y deductivo donde se formulan preguntas e hipótesis que después serán aprobadas por el investigador.

3.2 Diseño del estudio

Según. De acuerdo a (Hernández, 2015) existe dos tipos de diseño: diseño no experimental y diseño experimental.

La investigación desarrollada se enmarca dentro del tipo de diseño no experimental de corte transversal y correlacional.

No experimental, ya que la investigación se llevó a cabo sin manipular las variables. Transversal, ya que los datos fueron recolectados en un tiempo determinado. Es decir, los instrumentos empleados para recolectar los datos se aplicaron en un momento determinado y una sola vez.

El diseño de la investigación se esquematiza de la siguiente forma:

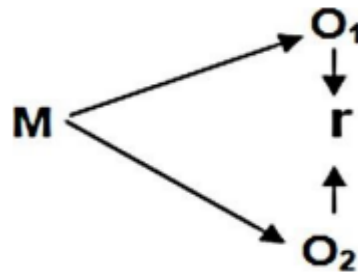


Figura 2: Esquema correlacional

Donde:

- M: Muestra de estudio
- O₁ (X): Compromiso laboral
- O₂ (Y): Identificación institucional
- r: Grado de relación entre ambas variables

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Viene a ser un conjunto de elementos (animales, personas, objetos, etc.) que presentan características en común, de los cuales el investigador desea conocer algo en particular. (Arias (2006)

La población puede ser finita o infinita. Al respecto, Sierra & Bravo (1991) señalan que, desde el enfoque estadístico, una población finita es aquella que está conformada por menos de cien mil unidades.

Entonces, la población en la investigación lo conformaron 325 Servidores Públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de Tambopata. La población presenta características en común, está en un determinado lugar, para determinar un rol importante en la investigación como es parte de determinar el objetivo de la investigación.

Tabla 5: Población

DESCRIPCION	CANTIDAD
Servidores públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de Tambopata	325
Total	325

3.3.2 Muestra

Viene a ser una parte representativa de la población identificada, cuya información extraída de ella será generalizada a la población. Arias, (2006).

Para determinar el tamaño de la muestra, existen varios métodos. En la investigación se aplicó una muestra probabilística y su tamaño fue determinado por medio de la aplicación de la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

- N=: Tamaño de la población.
- n= Tamaño de la muestra.
- Z= Nivel de confianza.
- p= probabilidad de obtener el resultado
- q= probabilidad de fracaso
- d= estimación de error permisible

Reemplazando se tiene lo siguiente:

$$n = \frac{(325) * (1.96)^2 * (0.05) * (0.95)}{(0.05)^2 * (325 - 1) + (1.96)^2 * (0.05) * (0.95)}$$

Obteniendo: $n = 59.75 \cong 60$

De acuerdo a los resultados derivados de la aplicación de la fórmula se obtuvo una muestra representativa de 60 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, los cuales fueron seleccionados al azar.

Tabla 6: Muestra

DESCRIPCION	CANTIDAD
Servidores públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de Tambopata	60
Total	60

3.3.3 Muestreo

Se aplicó un muestro probabilístico, que fue obtenido mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

3.4 Métodos y técnicas

3.4.1 Métodos

Enfoque cuantitativo – Método Deductivo

Se empleó el método deductivo. De acuerdo a Hernández et al. (2014), en este tipo de método se emplea la lógica o razonamiento deductivo, que suele comenzar con la teoría a partir de la cual nacen las hipótesis que el investigador busca probar. Además, los datos son sujetos de medición, son representados a través de números que son analizados por medio de métodos estadísticos.

3.4.2 Técnicas e instrumentos

Técnica: La encuesta

Como técnica para el recojo de datos se empleó la encuesta que fue aplicado por medio del instrumento denominado cuestionario.

El cuestionario permitió obtener datos que hizo posible medir la identificación que tiene los servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata con la institución en la que laboran. Dicho cuestionario se aplicó mediante el Formulario de Google.

Es importante mencionar, que, antes de su aplicación, los cuestionarios fueron validados por expertos en el área, ello a fin de garantizar la validez de los datos que se obtuvieron.

Instrumento

Instrumento: el cuestionario, se utilizó para extraer las respuestas de los trabajadores.

3.5 Tratamiento de los datos

Método de Análisis: fue empleado para descomponer las variables y sus dimensiones. De igual manera para contrastar los resultados obtenidos con la información citada en el marco teórico.

Método Descriptivo: fue empleado para describir los resultados obtenidos del conjunto de datos que se analizó, lo cual permitió obtener conclusiones objetivas.

Método Estadístico: fue empleado para hacer una descripción a nivel explicativo, descriptivo e inferencial de los datos encontrados.

Método Inductivo: fue empleado en todo momento, induciendo suposiciones en las variables estudiadas.

3.6 Procedimientos

Primero: Se procedió a solicitar la autorización respectiva para poder aplicar los instrumentos.

Segundo: La aceptación de la autorización.

Tercero: Se validó los instrumentos.

Cuarto: Se aplicó los instrumentos previa coordinación con las áreas correspondientes de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

3.7 Métodos de análisis de datos

Después de tener la base de datos, se realizó un análisis descriptivo e inferencial. Para realizar el análisis inferencial se aplicó el estadístico de prueba: χ^2 (Chicadrado) con un 5% de nivel de significancia.

3.8 Evaluación de la confiabilidad de los instrumentos

Los ítems para medir las variables de estudio fueron dados en escala de tipo Likert. Asimismo, para la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos aplicados se tuvo que determinar el coeficiente “Alfa de Cronbach”, el cual es dada por:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n S^2}{V} \right]$$

Donde:

- k = Numero de ítems que contiene el instrumento a aplicar.
- S^2 = Varianza para los ítems del instrumento.
- V = Varianza de las puntuaciones que obtuvieron los servidores públicos al contestar los k ítems contenidas en el instrumento.

Al reemplazar los datos de la muestra piloto en la formula citada, se obtiene el siguiente resultado:

$$\alpha = 0.678 = 0.7$$

De esa forma se contrasta que, el instrumento aplicado para obtener datos sobre las variables, presentan un grado de confiabilidad aceptable. (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Fiabilidad del instrumento

A fin de poder determinar si existe correlación entre las variables: “Compromiso laboral” e “identificación institucional”, se aplicó dos cuestionarios a los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, Los cuestionarios fueron aplicados a un número total de 60 trabajadores que conformaron la muestra, los mismos que fueron seleccionados de forma aleatoria, Los cuestionarios estaban distribuidos en 43 ítems.

Tabla 7: Distribución de los cuestionarios

VARIABLES	REACTIVOS
V1: Compromiso	21
D1: Compromiso afectivo	7
D2: Compromiso de permanencia	7
D3: Compromiso normativo	7
V2: Identificación institucional	22
D4: Relaciones humanas	7
D5: Organización	7
D6: Sentido de pertenencia	8

Fuente: Elaboración propia

4.2 Escala de interpretación de instrumento

Durante el recojo de datos, para poder interpretar cada variable y sus dimensiones se empleó una escala de valoración de uno a cinco puntos. Asimismo, se empleó una escala de recategorización con valores de “Bueno”, “Regular” y “Malo” para la escala de valorización empleada.

Tabla 8: Escala de interpretación de la variable Compromiso laboral

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9: Escala de interpretación de la variable Identificación institucional

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10: Escala de interpretación sobre recategorización

Bueno	Regular	Siempre
-------	---------	---------

Fuente: Elaboración propia

4.3 Fiabilidad del instrumento aplicado

Para realizar la validación del instrumento aplicado, se empleó la estadística “Alfa de Cronbach”, el mismo que determina que:

- Si el Coeficiente resulta ≥ 0.8 , se considera que los instrumentos son fiables.
- Si el Coeficiente resulta < 0.8 , se considera que los instrumentos no son fiables.

Tabla 11: Estadístico de fiabilidad

Variables	Instrumento	Valor
Compromiso laboral	Alfa de Cronbach	0.826
Identificación institucional	Alfa de Cronbach	0.882

Fuente: Elaboración propia

Para Hernández, (2014); dice que, “a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad”. Para el caso particular de la investigación se halló cifras de 0,826 y 0,882 son elevados, es decir: “Confiabilidad Aceptable”.

Tabla 12: Puntuaciones generales de la variable Compromiso laboral y sus dimensiones

Nº	Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Compromiso de permanencia	Compromiso normativo
1	51	15	22	14
2	62	22	22	18
3	79	29	28	22
4	74	29	27	18
5	69	20	26	23
6	74	27	25	22
7	73	28	23	22
8	43	11	16	16
9	75	24	26	25
10	72	27	23	22
11	62	23	22	17
12	86	28	28	30
13	70	28	22	20
14	70	28	22	20
15	69	22	23	24
16	75	26	28	21
18	73	29	21	23
19	70	22	25	23
20	72	26	21	25
21	57	24	21	12
22	55	18	19	18
23	96	33	28	35
24	66	23	25	18
25	72	21	25	26
26	62	19	25	18
27	61	18	22	21
28	67	26	20	21
29	66	23	28	15
30	75	27	28	20
31	87	33	28	26
32	79	29	25	25
33	63	21	20	22
34	75	28	24	23
35	78	29	24	25
36	63	20	24	19
37	74	21	28	25
38	72	24	23	25
39	78	27	26	25
40	58	20	17	21
41	73	26	25	22
42	70	28	20	22
43	77	28	24	25
44	63	23	23	17

45	70	23	22	25
46	71	26	21	24
47	79	27	30	22
48	56	24	21	11
49	96	33	34	29
50	68	24	24	20
51	75	27	23	25
52	68	25	23	20
53	58	17	24	17
54	55	19	18	18
55	61	19	21	21
56	89	24	31	34
57	79	29	31	19
58	64	25	24	15
59	61	24	20	17
60	59	27	16	16

Fuente: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata

Baremos de la variable Compromiso laboral

Tabla 13: Baremos de la variable Compromiso laboral

Categoría	Porcentaje	Descripción
Malo	27 – 54	El compromiso laboral es malo.
Regular	55 – 81	El compromiso laboral es regular.
Bueno	82 – 105	El compromiso laboral es bueno.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14: Resultados generales de la variable Compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	3	5,0
	Regular	52	86,7
	Bueno	5	8,3
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

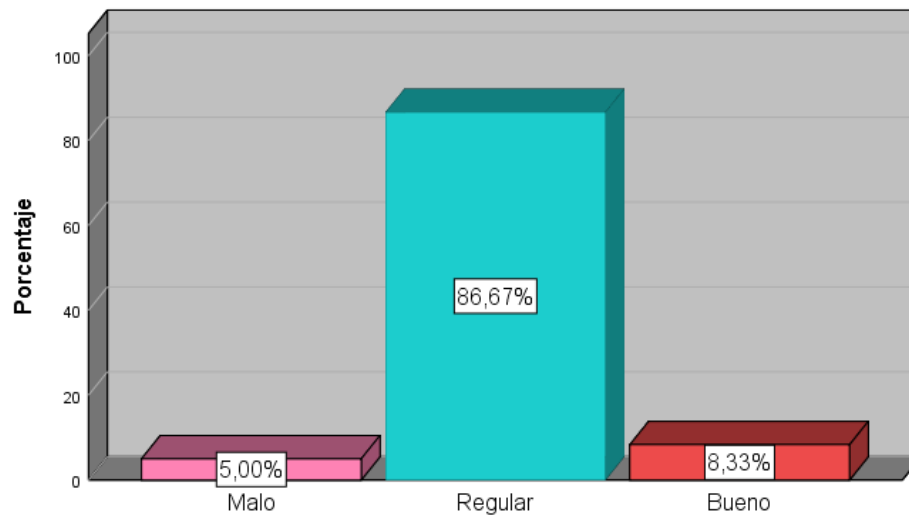


Figura 3: Resultados generales de la variable Compromiso laboral

Interpretación y análisis:

Si observamos la tabla 14 y la figura 03 se observa que, el 86,67% de los servidores públicos sobre quienes se aplicó las encuestas indicaron que su compromiso laboral es regular, el 8.33% manifestó que es bueno y el 5.00% es malo. La variable compromiso laboral se encuentra ubicado en el intervalo <<55 – 81>>, siendo la mediana 69.90 como se muestra en la tabla 16, perteneciendo a la categoría regular.

Baremos de la dimensión Compromiso afectivo

Tabla 15: Baremos de la dimensión Compromiso afectivo

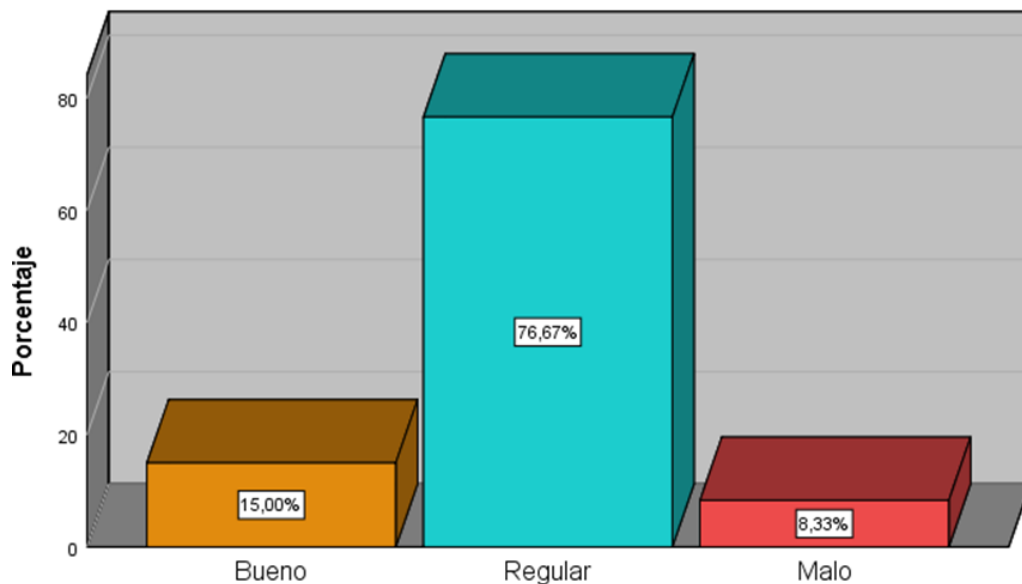
Categoría	Porcentaje	Descripción
Malo	11.00 – 18.33	El compromiso afectivo es malo.
Regular	18.34 – 25.66	El compromiso afectivo es regular.
Bueno	25.67 – 33.00	El compromiso afectivo es bueno.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16: Resultados generales de la dimensión Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	5	8,3
	Regular	46	76,7
	Bueno	9	15,0
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4:** Resultados generales de la dimensión Compromiso afectivo

Interpretación y análisis:

Si observamos la tabla 16 y la figura 04 se evidencia que, el 76.67% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas indicaron que su compromiso afectivo es regular, el 15.00% manifestó que es bueno y el 8.33% es malo su compromiso afectivo. La dimensión compromiso afectivo se encuentra ubicado en el intervalo <<18.34 – 25.66>>, siendo la mediana 24.55 como se muestra en la tabla 16, perteneciendo a la categoría regular.

Baremos de la dimensión Compromiso de permanencia

Tabla 17: Baremos de la dimensión Compromiso de permanencia

Categoría	Porcentaje	Descripción
Malo	16.00 – 22.00	El compromiso de permanencia es malo.
Regular	22.01 – 28.00	El compromiso de permanencia es regular.
Bueno	28.01 – 34.00	El compromiso de permanencia es bueno.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18: Resultados generales de la dimensión Compromiso de permanencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	4	6,7
	Regular	51	85,0
	Bueno	5	8,3
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

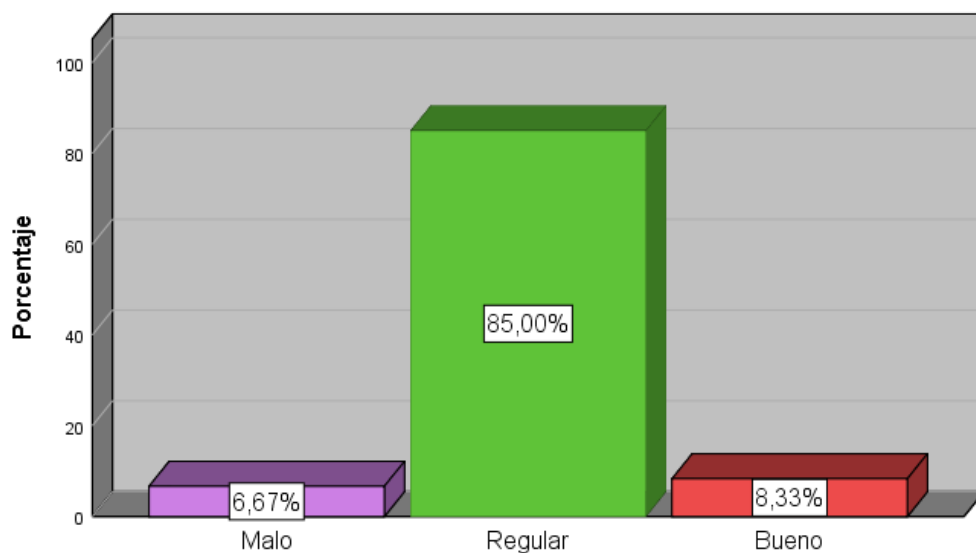


Figura 5: Resultados generales de la dimensión Compromiso de permanencia

Interpretación y análisis:

Si observamos en la tabla 18 y la figura 05, el 85.00% de los servidores públicos sobre quienes se aplicó las encuestas indicaron que su compromiso de permanencia es regular, el 8.33% manifestó que es bueno y el 6.67% es malo su compromiso de permanencia. La dimensión compromiso de permanencia se encuentra ubicado en el intervalo <<22.01 – 28.00>>, siendo la mediana 23.88 como se muestra en la tabla 16, perteneciendo a la categoría regular.

Baremos de la dimensión Compromiso de normativo

Tabla 19: Baremos de la dimensión Compromiso normativo

Categoría	Porcentaje	Descripción
Malo	11.00 – 19.00	El compromiso normativo es malo.
Regular	19.01 – 27.00	El compromiso normativo es regular.
Bueno	27.01 – 35.00	El compromiso normativo es bueno.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20: Resultados generales de la dimensión Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	17	28,3
	Regular	39	65,0
	Bueno	4	6,7
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

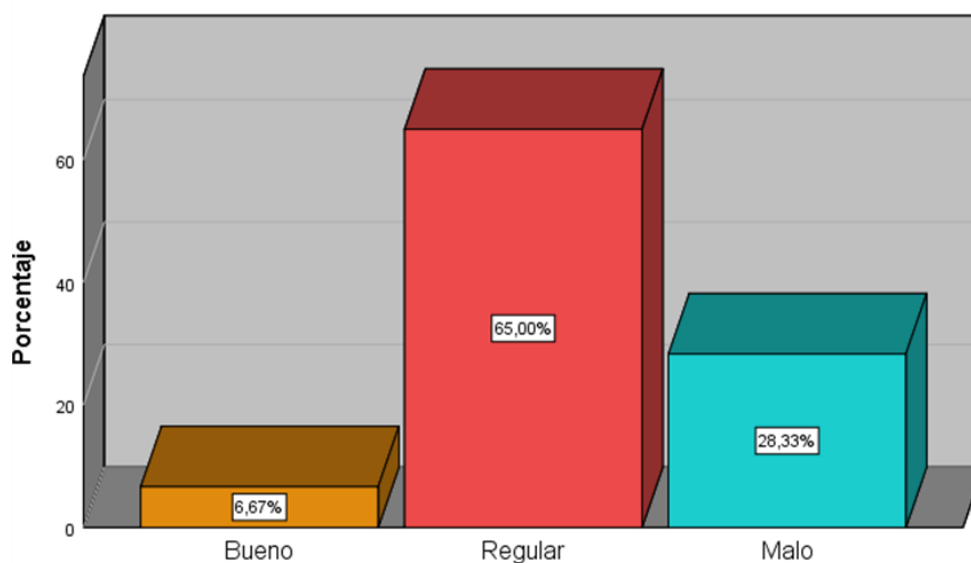


Figura 6: Resultados generales de la dimensión Compromiso normativo

Interpretación y análisis:

Si observamos la tabla 20 y la figura 06 nos da, a conocer que el 65.00% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas indicaron que su compromiso normativo es regular, el 6.67% manifestó que es bueno y el 28.33% es malo su compromiso normativo. La dimensión compromiso normativo se encuentra ubicado en el intervalo <<19.01 – 27.00>>, siendo la mediana 21.47 como se muestra en la tabla 16, perteneciendo a la categoría regular.

Tabla 21: Puntuaciones generales de la variable Identificación institucional y sus dimensiones

Nº	Identificación institucional	Relaciones humanas	Organización	Sentido de permanencia
1	68	22	17	29
2	83	29	21	33
3	95	30	30	35
4	92	25	29	38
5	90	22	30	38
6	82	25	24	33
7	86	23	29	34
8	71	21	24	26
9	72	23	17	32
10	79	24	27	28
11	68	21	13	34
12	83	29	26	28
13	92	31	27	34

14	92	31	27	34
15	78	25	26	27
16	81	27	21	33
18	62	28	9	25
19	76	29	21	26
20	81	26	25	30
21	63	22	17	24
22	77	23	25	29
23	101	31	30	40
24	87	26	25	36
25	90	27	26	37
26	80	23	22	35
27	72	27	21	24
28	72	22	22	28
29	48	19	9	20
30	76	29	21	26
31	100	35	31	34
32	100	32	30	38
33	77	26	19	32
34	86	28	25	33
35	78	26	20	32
36	71	24	16	31
37	104	35	31	38
38	85	26	23	36
39	88	28	28	32
40	74	25	19	30
41	79	26	21	32
42	87	28	27	32
43	81	27	24	30
44	96	30	29	37
45	91	27	27	37
46	70	20	20	30
47	78	28	20	30
48	81	21	25	35
49	90	31	25	34
50	81	25	25	31
51	85	26	27	32
52	87	28	27	32
53	78	26	24	28
54	71	22	17	32
55	104	33	33	38
56	83	28	24	31
57	77	26	21	30
58	74	25	17	32
59	82	29	19	34
60	98	31	31	36

Fuente: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata

Baremos de la variable Identificación institucional

Tabla 22: Baremos de la variable Identificación institucional

Categoría	Porcentaje	Descripción
Malo	28 – 56	La identificación institucional es mala.
Regular	57 – 84	La identificación institucional es regular.
Bueno	85 – 110	La identificación institucional es buena.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23: Resultados generales de la variable Identificación institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	23	38.3
	Regular	1	1.7
	Bueno	36	60.0
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

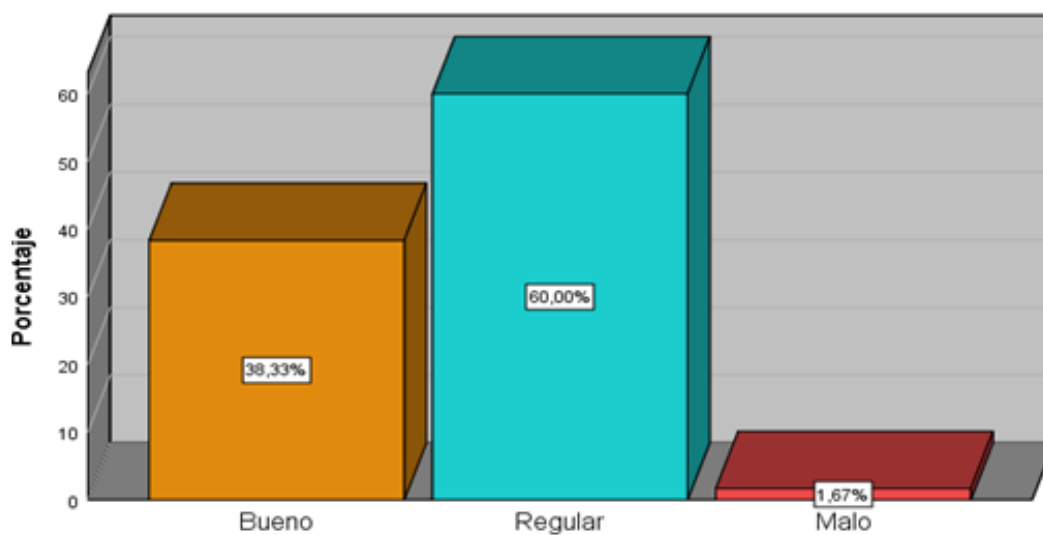


Figura 7: Resultados generales de la variable Identificación institucional

Interpretación y análisis:

Si observamos la tabla 23 y la figura 07 nos es posible evidenciar que, el 60.00% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas indicaron que su identificación institucional es regular, el 38.33% manifestó que es buena y el 1,67% es malo su identificación institucional.

Baremos de la dimensión Relaciones humanas

Tabla 24: Baremos de la dimensión Relaciones humanas

Categoría	Porcentaje	Descripción
Malo	9 – 18	Las relaciones humanas son malas.
Regular	19 – 28	Las relaciones humanas son regulares.
Bueno	29 – 35	Las relaciones humanas son buenas.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25: Resultados generales de la dimensión Relaciones humanas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	16	26.7
	Regular	44	73.3
	Bueno	16	26.7
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

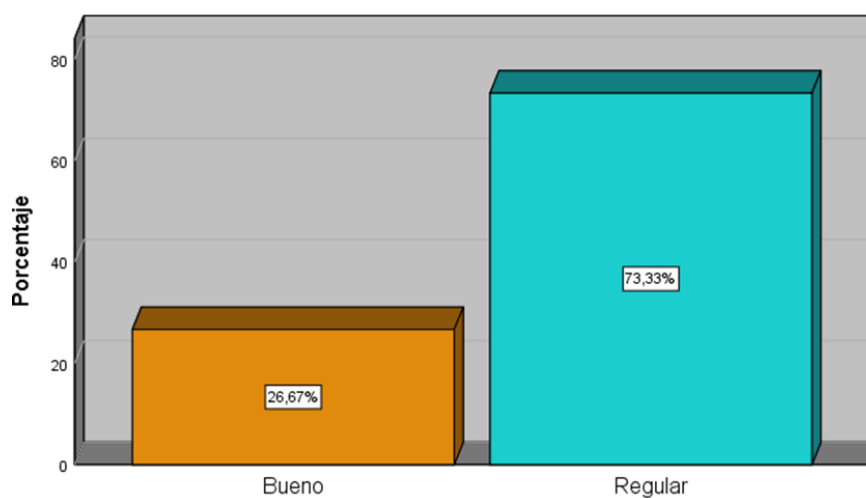


Figura 8: Resultados generales de la dimensión elaciones humanas

Interpretación y análisis:

Si observamos la tabla 25 y la figura 08 nos es posible evidenciar que, el 73.33% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas indicaron que las relaciones humanas son regulares, y el 26.67% manifestó que son buenas.

Baremos de la dimensión Organización

Tabla 26: Baremos de la dimensión Organización

Categoría	Porcentaje	Descripción
Malo	9 – 18	La organización es mala.
Regular	19 – 28	La organización es regular.
Bueno	29 – 35	La organización es buena.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27: Resultados generales de la dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	11	18.3
	Regular	9	15.0
	Bueno	40	66.7
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

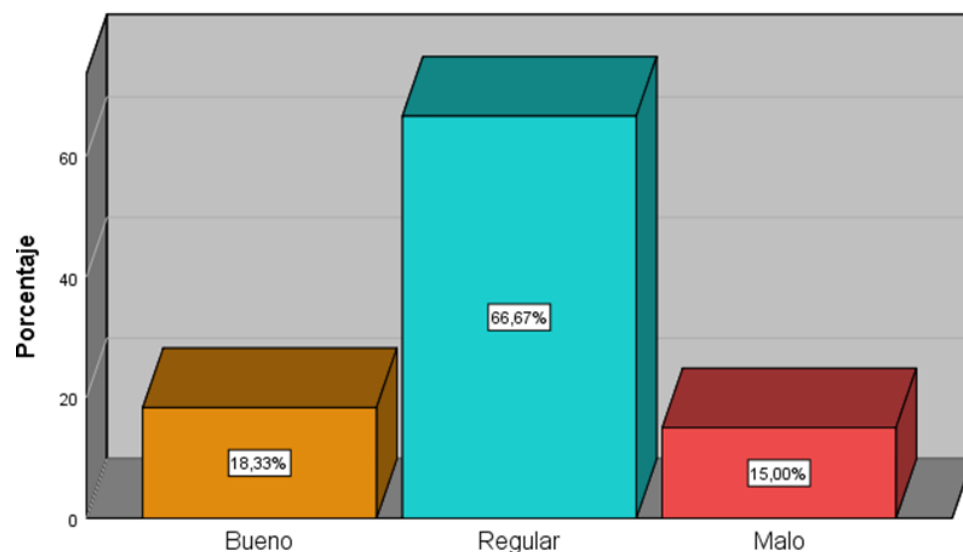


Figura 9: Resultados generales de la dimensión Organización

Interpretación y análisis:

Si observamos, la tabla 27 y la figura 09 nos es posible evidenciar que, el 66.67% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas indicaron que la organización es regular, el 18.33% manifestó que es buena y el 15.00% es mala la organización.

Baremos de la dimensión Sentido de pertenencia

Tabla 28: Baremos de la dimensión Sentido de pertenencia

Categoría	Porcentaje	Descripción
Malo	10 – 20	El sentido de pertenencia es mala.
Regular	21 – 30	El sentido de pertenencia es regular.
Bueno	31 – 40	El sentido de pertenencia es buena.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29: Resultados generales de la dimensión Sentido de pertenencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	40	66.7
	Regular	1	1.7
	Bueno	19	31.6
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

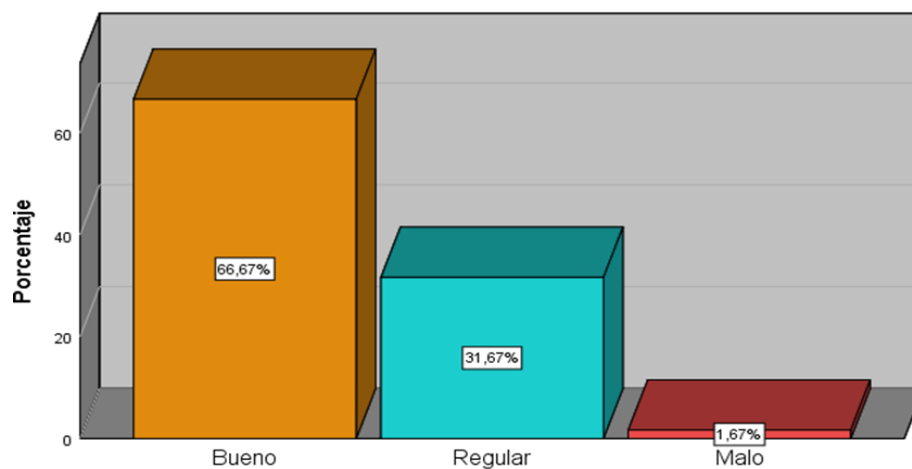


Figura 10: Resultados generales de la dimensión Sentido de pertenencia

Interpretación y análisis:

Si observamos la tabla 29 y la figura 10 nos es posible evidenciar que, el 66.67% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas indicaron que el sentido de pertenencia es bueno, el 31.67% manifestó que es regular y el 1.67% es malo el sentido de pertenencia.

Análisis descriptivo

Tabla 30: Resultados descriptivos de la variable compromiso laboral y sus dimensiones

Estadístico descriptivo							
N°	Rango		Mínimo	Máximo	Media	Desv. Estándar	Varianza
V1: Compromiso Laboral	60	53	43	96	69,90	10,117	102,363
D1: Compromiso afectivo	60	22	11	33	24,55	4,355	18,964
D2: Compromiso de permanencia	60	18	16	34	23,88	3,674	13,495
D3: Compromiso normativo	60	24	11	35	21,47	4,586	21,033
N° valido (por lista)	60						

Fuente: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata

Interpretación y análisis:

Es posible evidenciar que, el “Compromiso Laboral” presenta una media de 69.90 el cual pertenece a la categoría de regular, (55 a 81). El “Compromiso Afectivo” presenta una media de 24.55, el cual pertenece a la categoría de regular, (19 a 28). El Compromiso de Permanencia, tiene una media de 23.88 el cual pertenece a la categoría de regular, (19 – a 28). El Compromiso Normativo tiene una media de 21.47 el cual pertenece a la categoría regular, (19 a 28).

Tabla 31: Resultados descriptivos de la variable identificación institucional y sus dimensiones

Estadísticos descriptivos							
N°	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Estándar	Varianza	
V1: Compromiso Laboral	60	56	48	104	81,92	10,749	115,535
D1: Compromiso afectivo	60	16	19	35	26,42	3,614	13,061
D2: Compromiso de permanencia	60	24	9	33	23,55	5,235	27,404
D3: Compromiso normativo	60	20	20	40	31,95	4,094	16,760
N valido (por lista)	60						

Fuente: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata

Interpretación y análisis:

Es posible evidenciar que, la Identificación Institucional presenta una media de 81.92 el cual pertenece a la categoría de regular, (57 a 84). Las Relaciones Humanas presenta una media de 26.42, el cual pertenece a la categoría de regular, (19 a 28). La Organización, tiene una media de 23.55 el cual pertenece a la categoría de regular, (19 a 28). El Sentido de Pertenencia tiene una media de 31.95 el cual pertenece a la categoría de buena, (31 a 40).

Pruebas de normalidad

A fin de efectuar la prueba de hipótesis resulto sustancial tener una base de datos para saber si dicha información se comporta de forma normal.

Para dicha prueba se empleó “El estadístico de prueba de KOLMOGOROV-SMIRNOV”, puesto que, el tamaño de muestra es ≥ 30 respetando los criterios siguientes:

- Sig. “Asintótica (bilateral)” resulta $\geq \alpha$, se interpreta que los datos derivan de una distribución normal.

- Sig. “Asintótica (bilateral)” resulta $< \alpha$, se interpreta que los datos no se derivan de una distribución normal.

Tabla 32: Prueba de normalidad

Pruebas de Normalidad						
	Kolmogórov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Compromiso Laboral	0,101	60	0,200*	0,978	60	0,353
V2: Identificación Institucional	0,077	60	0,200*	0,980	60	0,410

Fuente: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Si observamos la tabla 32 es posible evidenciar que, “EL p-valor asociado al estadístico de prueba, de Kolmogórov- Smirnov” (Sig. asintót. (Bilateral)). $\alpha = 0,200$; resulta superior a 0.05 en el caso de las dos variables de estudio. Entonces, se interpreta que los datos que se obtuvieron respecto a las variables “compromiso laboral” y “identificación institucional” tienen la capacidad de comportarse de manera normal, motivo por el cual se continúa realizando la prueba de hipótesis empleando “el estadístico paramétrico de R de Pearson”.

Pruebas de hipótesis general

$H_0: p = 0$:

No existe relación significativa entre compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.

H1: $p \neq 0$:

Existe relación significativa entre compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha = 0.05$)

Estadístico de Prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha = 0.05$ la región crítica para 53 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{ t : t > | 1.6741 | \}$$

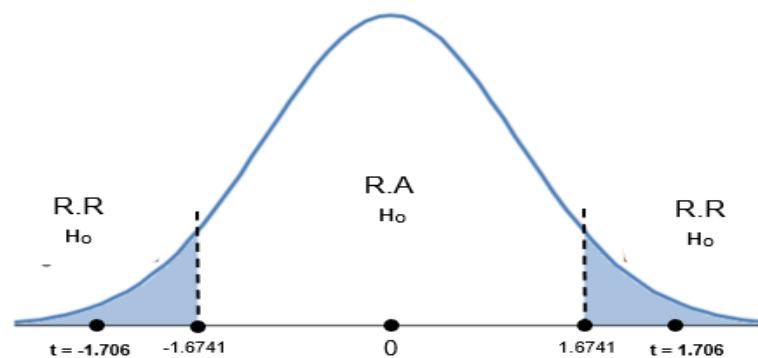


Figura 11: Región crítica de prueba de hipótesis general

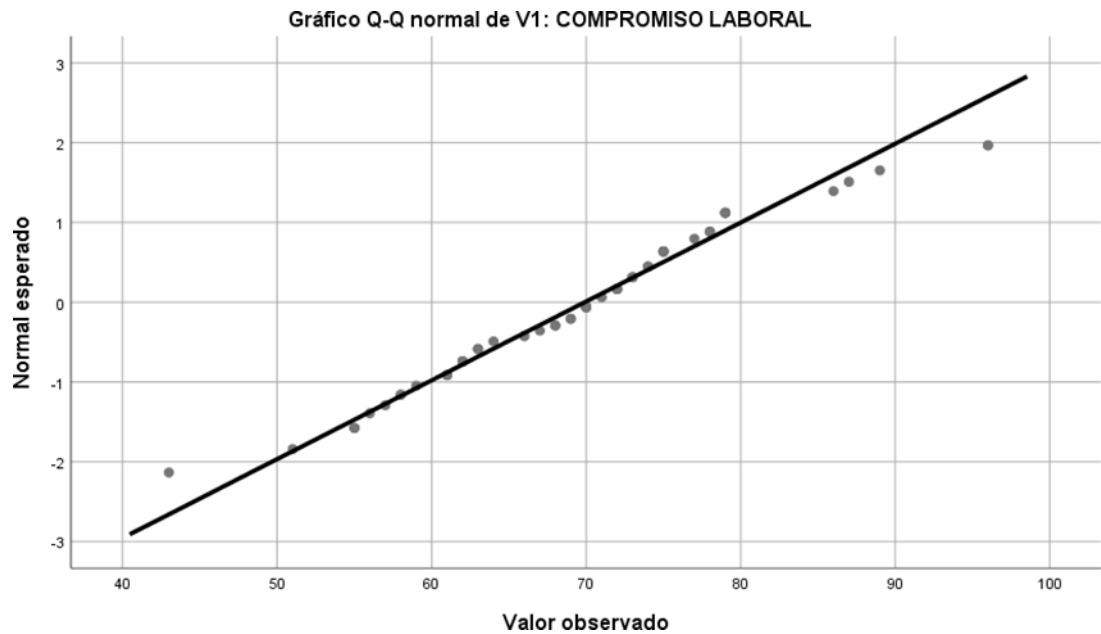


Figura 12: Recta de regresión lineal entre las variables compromiso laboral e identificación institucional

Tabla 33: Correlación entre las variables Compromiso laboral e Identificación institucional

Correlaciones				
			V1: Compromiso Laboral	V2: Identificación institucional
Rho de Spearman	V1: Compromiso Laboral	Coeficiente de correlacional	1.000	0,623**
		Sig. (bilateral)		0,004
		N	60	60
	V2: Identificación institucional	Coeficiente de correlacional	0,623**	1.000
		Sig. (bilateral)	0,004	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata

De acuerdo a la tabla 33 el valor de Sig. (bilateral) es menor al 5% ($0.004 < 0,05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir aceptamos la hipótesis alterna (hipótesis de investigación). Por ende, existe relación significativa entre compromiso laboral de los servidores públicos con la variable identificación institucional.

También observamos que la correlación tiene un valor de 0,623, el cual indica que hay una relación entre las variables compromiso laboral e identificación institucional.

Prueba de hipótesis específicas 1

$H_0: p = 0:$

No Existe una relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.

$H_1: p \neq 0:$

Existe una relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.

Nivel de Significancia:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha = 0.05$)

Estadístico de Prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con $n-2$ grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha = 0.05$ la región crítica para 53 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{ t : t > | 1.6741 | \}$$

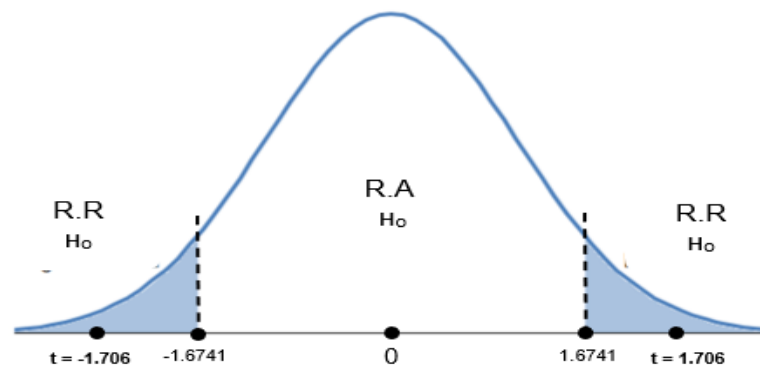


Figura 13: Región crítica de prueba de hipótesis específica 1

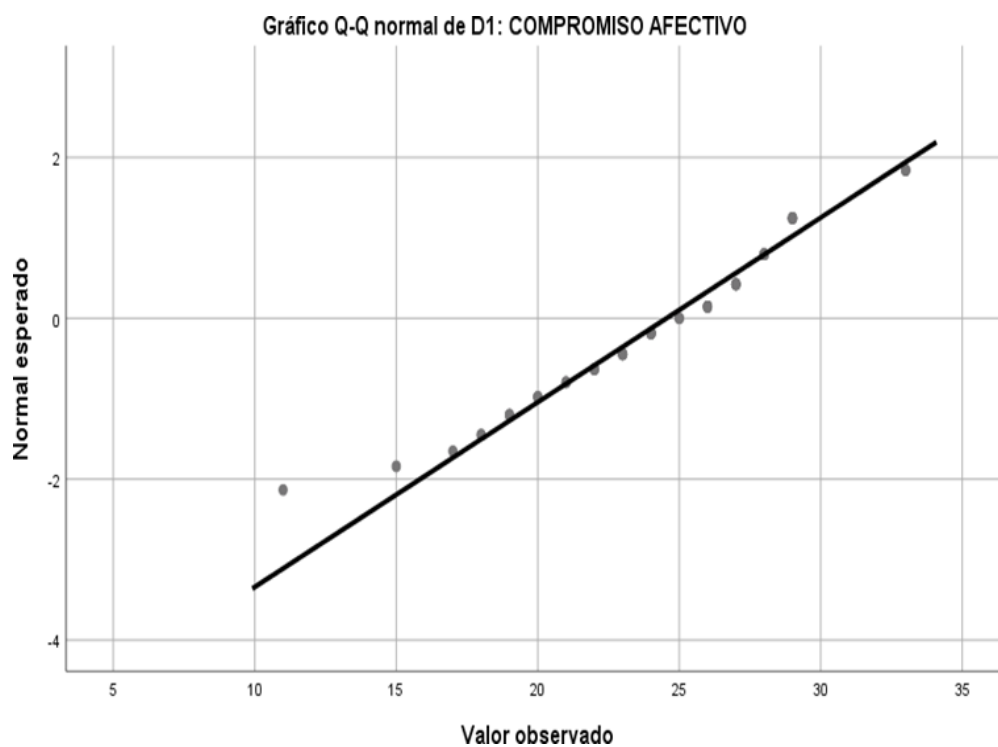


Figura 14: Recta de regresión lineal entre las variables Compromiso afectivo e Identificación Institucional

Tabla 34: Correlación entre las variables Compromiso laboral e Identificación institucional

Correlaciones				
			V1: Compromiso Laboral	V2: Identificación institucional
Rho de Spearman	V1: Compromiso Laboral	Coefficiente de correlacional	1.000	0,623**
		Sig. (bilateral)		0,019
		N	60	60
	V2: Identificación institucional	Coefficiente de correlacional	0,601*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,019	
		N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata

De acuerdo a la tabla 34 el valor de Sig. (bilateral) es menor al 5% ($0.019 < 0,05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir aceptamos la hipótesis alterna (hipótesis de investigación). Por ende, existe relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo de los servidores públicos con la variable identificación institucional.

También observamos que la correlación tiene un valor de 0,601, el cual indica que hay una relación entre las variables compromiso laboral e identificación institucional.

También se observa que, en la figura 10, “El modelo de regresión lineal” para la dimensión y la variable resulta pertinente.

Prueba de hipótesis específicas 2

$H_0: \rho = 0$:

No Existe relación significativa entre la dimensión compromiso de permanencia y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$:

Existe una relación significativa entre la dimensión compromiso de permanencia y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.

Nivel de Significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha = 0.05$).

Estadístico de Prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha = 0.05$ la región crítica para 53 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{ t : t > | 1.6741 | \}$$

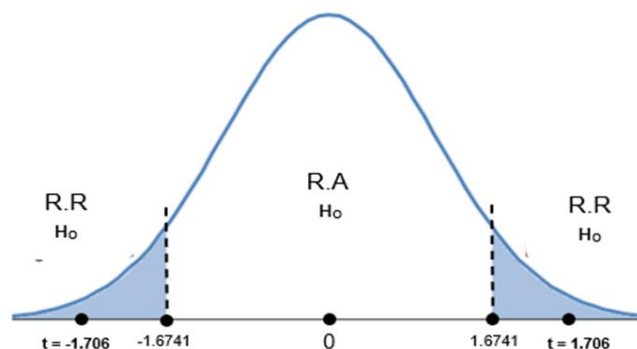


Figura 15: Región crítica de prueba de hipótesis específica 2

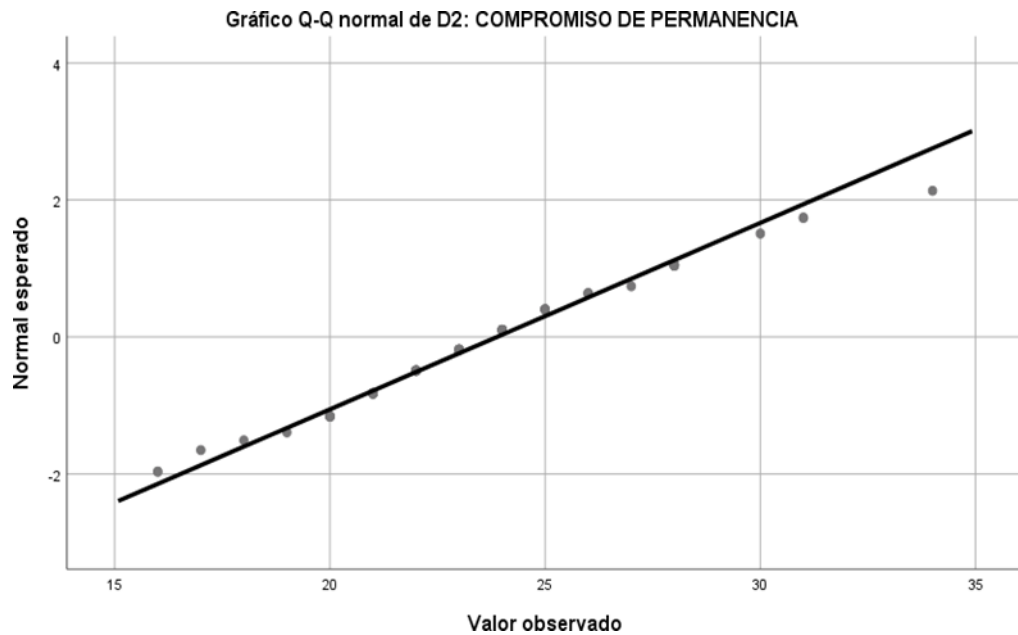


Figura 16: Recta de regresión lineal entre las variables Compromiso de permanencia e Identificación institucional

Tabla 35: Correlación entre las variables Compromiso afectivo e Identificación institucional

Correlaciones				
			V1: Compromiso Laboral	V2: Identificación institucional
Rho de Spearman	V1: Compromiso Laboral	Coefficiente de correlacional	1.000	0,612**
		Sig. (bilateral)		0,105
		N	60	60
	V2: Identificación institucional	Coefficiente de correlacional	0,612*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,105	
		N	60	60

Fuente: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata

De acuerdo a la tabla 35 el valor de Sig. (bilateral) es mayor al 5% ($0.105 > 0,05$), por tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir rechazamos la hipótesis alterna (hipótesis de investigación). Por ende, no existe una relación significativa entre la dimensión compromiso de permanencia de los servidores públicos con la variable identificación institucional.

También observamos que la correlación tiene un valor de 0,612 el cual indica que hay una relación entre las variables compromiso laboral e identificación institucional.

Prueba de hipótesis específicas 3

$H_0: p = 0:$

No Existe una relación significativa entre la dimensión compromiso normativo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.

$H_1: p \neq 0:$

Existe una relación significativa entre la dimensión compromiso normativo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.

Nivel de Significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha = 0.05$).

Estadístico de Prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 53 grados de libertad está dada por:

$$R C = \{ t : t > | 1.6741 | \}$$

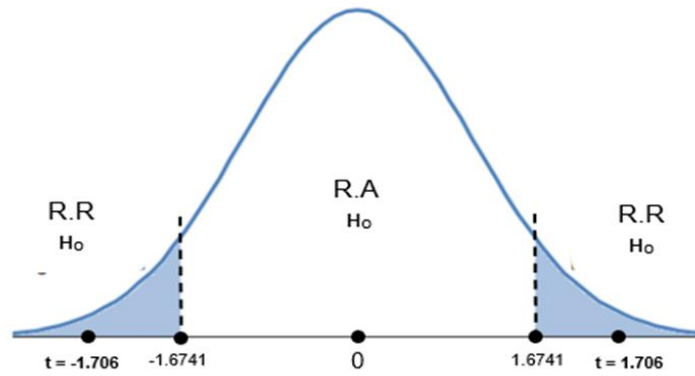


Figura 17: Región crítica de prueba de hipótesis específica 3

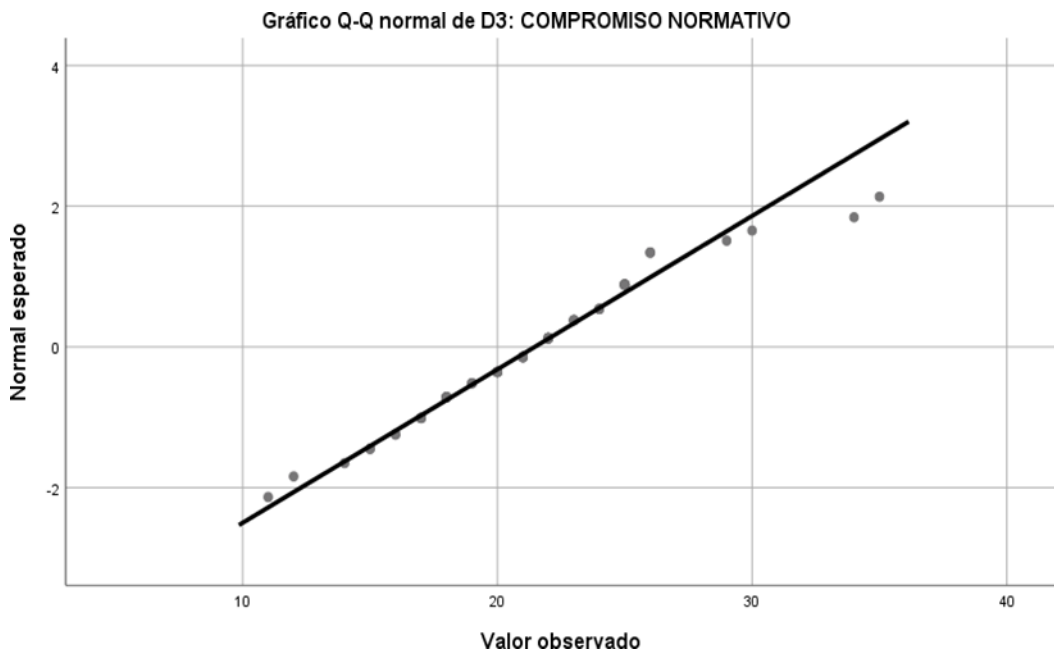


Figura 18: Recta de regresión lineal entre las variables Compromiso normativo e Identificación institucional

Tabla 36: Correlación entre las variables Compromiso normativo y la variable de Identificación institucional

Correlaciones				
			V1: Compromiso Laboral	V2: Identificación institucional
Rho de Spearman	V1: Compromiso Laboral	Coefficiente de correlacional	1.000	0,506**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	60	60
	V2: Identificación institucional	Coefficiente de correlacional	0,506*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata

De acuerdo a la tabla 36 el valor de Sig. (bilateral) es menor al 5% ($0.001 < 0,05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir aceptamos la hipótesis alterna (hipótesis de investigación). Por ende, existe una relación significativa entre la dimensión compromiso normativo de los servidores públicos con la variable identificación institucional.

También observamos que la correlación tiene un valor de 0,506 el cual indica que hay una relación entre las variables compromiso laboral e identificación institucional.

También se observa que, en la figura 12, “El modelo de regresión lineal”, para la dimensión y la variable resulta pertinente.

Discusión de resultados

Hablar de compromiso laboral e identificación institucional de los Servidores públicos de la “Municipalidad Provincial de Tambopata”, resulta muy relevante, debido a que es un cuello de botella aun no resuelto en las instituciones públicas locales, ya que en muchas instituciones persiste la ausencia del compromiso laboral de los trabajadores por diferentes causas; cuando en realidad este concepto debe ser asumido y desarrollado como pilar fundamental.

Por otro lado, la identificación institucional de acuerdo a Dubar (1991), viene a ser el resultado provisorio y estable, colectivo e individual, objetivo y subjetivo, estructural y biográfico de los diferentes procesos de socialización que en conjunto llegan a construir las personas de ellos mismos y definen las organizaciones; lo que aún no se observa en la “Municipalidad Provincial de Tambopata”.

(Garay, 2019) nos presenta un estudio titulado: “Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del órgano desconcentrado de salud en la municipalidad de ventanilla, callao 2019”, cuyos resultados logrados evidenciaron un compromiso organizacional débil y un desempeño laboral muy alto. Asimismo, el autor evidenció la existencia de una relación directa entre sus variables estudiadas.

Observando la tabla 07 y la figura 01 fue posible evidenciar que el 88,33% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas afirmaron que, su compromiso laboral es regular, un 8.33% afirmó que es bueno y solo un 3.33% afirmó que es malo.

Observando la tabla 08 y la figura 02 fue posible evidenciar que el 76.67% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas afirmaron que, su compromiso efectivo es regular, un 15.00% afirmó que es bueno y solo un 8.33% afirmó que es malo.

Según (Duche, 2019) en su artículo denominado: “Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos”, cuyo propósito fue el de Identificar los niveles de satisfacción laboral y compromisos institucionales para los docentes de nivel superior de pregrado y lograr la determinación de la existencia de un nivel de dependencia entre las variables. Empleando como metodología un diseño cuantitativo, descriptivo-correlacional. Producto de su investigación realizada concluye, en base a los docentes del nivel básico, los de EMS muestran un elevado nivel de compromisos organizacionales; asimismo, se reafirman las prevalencias de las dimensiones afectivas de los compromisos organizacionales entre ambos. Es decir, que a mayor compromiso organizacional de parte de los universitarios.

Observando la tabla 09 y la figura 03 es posible evidenciar que, el 86.67% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas afirmaron que, su compromiso de pertenencia es regular, un 6.67% afirmó que es bueno y solo un 6.67% afirmó que es malo.

Observando la tabla 10 y la figura 04 es posible evidenciar que, el 65.00% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas afirmaron que, su compromiso normativo es regular, un 6.67% afirmó que es bueno y solo un 28.33% afirmó que es malo.

Según (Yache, 2016) en su estudio “El clima institucional y compromiso laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo – 2016”, desarrollado con el objetivo de determinar la relación del compromiso laboral del personal administrativo y el clima institucional, utilizando la metodología de tipo sustantiva, descriptiva-correlacional Técnica: evaluación psicométrica Instrumento: cuestionario Población: 247 trabajadores Muestra: probabilístico aleatorio simple mediante la fórmula Cronbach llegando a concluir que el compromiso laboral es bajo frente al compromiso organizacional que oscilan entre el 37.7% y 47.0%.

Si observamos la tabla 12 y la figura 05 no es posible evidenciar que, el 60.00% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas afirmaron

que, su identificación institucional es regular, un 38.33% afirmó que es buena y solo un 1,67% afirmó que es malo.

Si observamos tabla 13 y la figura 06 nos es posible evidenciar que, el 73.33% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas afirmaron que, las relaciones humanas son regulares, y un 26.67% afirmó que son buenas.

Para (Béjar, 2018) en su investigación denominada: “Estudio Comparativo del Compromiso laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco-2018”, desarrollado con el objetivo de “determinar las diferencias que se presentan en los niveles de compromisos laborales entre el servidor público del gobierno regional de Madre de Dios y del gobierno regional de Cusco”, empleó el método descriptivo comparativo.

Los resultados de su investigación evidencian la existencia de diferencias de gran significancia en los niveles de compromisos laborales que se presenta en las dos instituciones estudiadas, evidenciándose un mayor compromiso laboral en los servidores públicos de la región Cusco. El servidor público de la región de Madre de Dios presenta niveles de compromisos laborales regular con el 26.67%, por otro lado, el servidor público de la región de cusco presenta un mayor grado de compromisos laborales, Es decir que existe escasa motivación en ambos estudios.

Si observamos la tabla 14 y la figura 07 nos es posible evidenciar que, el 66.67% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas afirman que, la organización es regular, un 18.33% afirmó que es buena y solo un 15.00% afirmo que la organización es mala.

Si observamos la tabla 15 y la figura 08 nos es posible evidenciar que, el 66.67% de los servidores sobre quienes se aplicó las encuestas afirmaron que, el sentido de pertenencia es bueno, un 31.67% afirmó que es regular y solo un 1.67% afirmo que es malo.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa alta entre el “compromiso laboral” y la “identificación institucional” de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022, lo cual queda demostrado en la Tabla 23. La correlación es de 0,623 entre la variable “compromiso laboral” y la variable “identificación institucional”, por el cual fue rechazado la H0 y aceptado lo afirmado en la H1.
2. Existe relación significativa alta entre el “compromiso afectivo” y la “identificación institucional” de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata. Por lo tanto, queda demostrado en la Tabla 24, que la correlación es de 0,601 entre la dimensión “compromiso efectivo” y la variable “identificación institucional”, siendo inadmitida la H0 y aceptado lo afirmado en la H1. Por lo que concluimos que el compromiso afectivo crea lazos con la institución como consecuencia de la satisfacción en relación a las necesidades y expectativas. Evidenciando la capacidad del servidor público para realizar una función positiva y especializada o de mayor responsabilidad.
3. No existe una relación entre “compromiso de permanencia” y la “identificación institucional” de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, por lo tanto, queda evidenciado en la Tabla 25, siendo aceptada la H0 y rechazada en la H1. Por lo que se concluye que la institución no promueve evaluaciones de desempeño que evidencien la capacidad del servidor público para realizar una función más especializada o de mayor responsabilidad.
4. Existe relación significativa moderada entre “compromiso normativo” y la “identificación institucional” de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, por lo tanto, queda demostrado en la Tabla 26, que la correlación es de 0,506 entre la dimensión “compromiso normativo” y la variable “identificación institucional”, por el cual fue rechazado la H0 y aceptado lo afirmado en la H1.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tambopata continuar con las políticas internas, como: reconocimientos, incentivos, capacitaciones, programas de bienestar, etc. A fin de generar un mayor compromiso laboral por parte de los servidores públicos que redundara en el logro de los objetivos institucionales.
2. Generar, Generar un ambiente óptimo y adecuado para fortalecer el compromiso afectivo del servidor con la Municipalidad Provincial de Tambopata, donde ellos participen activamente en diversas actividades, reuniones y realicen aportes y sugerencias que ayuden a la organización a un trabajo más dinámico y proactivo. Todo ello permitirá que el trabajador se sienta comprometido y satisfecho con la institución.
3. Se sugiere que la Municipalidad Provincial de Tambopata establezca funciones de acuerdo al perfil, reconociendo el esfuerzo, dedicación del trabajador; del mismo modo le asigne actividades de mayor complejidad, capacitaciones y reconocimiento que genere en el servidor público un mayor compromiso de permanencia, complementado con un ambiente laboral óptimo y una preocupación por seguridad del trabajador.
4. Se recomienda, que los reglamentos, directivas y normas internas sean socializados con los servidores de la Municipalidad para que tengan conocimiento de sus deberes, derechos y obligaciones respecto a su trabajo y la entidad.

Referencias bibliográficas

- ✚ Aguilera., M. d. (2015). El sentido de coherencia y el compromiso laboral de las enfermeras en el ámbito socio sanitario de Girona.
- ✚ Ajahuana, K. G., & Guerra, B. N. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata de Arequipa. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. Almanza,
- ✚ Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. Chiclayo: Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía.
- ✚ Anco, K. J., & Suni, D. M. (2018). Relación Entre El Compromiso Organizacional Con La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores Administrativos De La Municipalidad Distrital De Paucarpata, Arequipa 2018. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín.
- ✚ Arbaiza, L. (06 de Feb de 2017). El Peruano. Obtenido de [https://elperuano.p: https://elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx%206/2/2017](https://elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx%206/2/2017)
- ✚ Arias, F. (2006). PROYECTO DE INVESTIGACION: INTRODUCCION A LA METODOLOGIA CIENTIFICA. Episteme.
- ✚ Bravo, E. A. (2013). El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito - Ecuador. Quito: Universidad de las Américas.
- ✚ Carreón, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud.
- ✚ Challapa, C., & Quispe, J. V. (2017). Habilidades directivas y su correlación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Miraflores, Arequipa, 2016. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- ✚ Contaduría y Administración Vol 60 (1), 31-51.

- ✚ Flores, Batallas Efraín (2021). “El sentido de pertenencia”. Extraído de; <https://www.elcomercio.com/cartas/sentido-pertenencia-identificacion-cartas-direccion.html>
- ✚ García Daniel. (2017). “Sentido de pertenencia en las organizaciones. Un concepto que nos quedó grande”. Extraído de; <https://www.gestiopolis.com/sentido-pertenencia-las-organizaciones-concepto-nos-queda-grande/>
- ✚ Pérez Porto Julián y Merino María. (2021) “Definición de organización”. Extraído de; (<https://definicion.de/organizacion/>)
- ✚ Roldán, Paula Nicole (2017) “Definición de organización”. Extraído de; <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- ✚ Soria, V. M. (2004). Relaciones Humanas. México D.F: Limusa
- ✚ Apia Delia Iliana y López Tania (2015). “Las Relaciones Humanas”. Extraído de; <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n6/e3.html#:~:text=Concepto%20de%20Relaciones%20Humanas.%20Las%20relaciones%20humanas%20son,relacionarse%20de%20manera%20cordial%20y%20amistosa.%20%28Soria%2C%202004%29.>
- ✚ Béjar, C. (2018). Estudio Comparativo del Compromiso laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Madre de Dios y Cusco-2018. Puerto Maldonado.
- ✚ Caamaño. (2008). Teoría psicológica del compromiso laboral. Lima.
- ✚ Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. Revista de salud pública, 10, 831-839.
- ✚ Chávez, F. (2016). Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016. Ayacucho.
- ✚ Chiavenato, A. (1999). Administración de recursos humanos "el capital humano de la organización". México.

- ✚ Costa , J. (2001). titulo: "Imagen corporativa en el siglo XXI". Buenos Aires: La Crujía.
- ✚ Duche, A. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. Lima.
- ✚ Estigarribia, R. (2013). tema sobre: "El Hombre. Un ser complejo".
- ✚ Garay, B. H. (2019). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Órgano Desconcentrado de Salud en la Municipalidad de Ventanilla. Callao, Perú.
- ✚ García, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. España.
- ✚ Hernández Sampieri. (2014). Metodología de la Investigación .
- ✚ HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (2010). Metodología de la Investigación.
- ✚ Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- ✚ Malagón, M. d. (2015). El Sentido de coherencia y el compromiso laboral de las enfermeras en el ámbito socio sanitario de Girona. Girona
- ✚ Menacho, I. (2016). Relaciones interpersonales, conflictos laborales y compromiso institucional, Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento 2016. Lima.
- ✚ Montoya, M. F. (2015). Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores. Lima.
- ✚ Neves, M. J. (2016). Introducción al derecho del trabajo (Sexta edición ed.). Lima, Perú: pontificia Universidad Católica del Perú
- ✚ Peralta , G. M. (2013). El compromiso laboral: discursos en la organización. Colombia, Barranquilla.

- ✚ Reyes, A. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la administración del conocimiento y capital intelectual. Estudio de caso sobre Administración de Compromiso Organizacional, Administración del Conocimiento y Capital Intelectual. Monterrey, México.
- ✚ Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México.
- ✚ Robbins, S., & Coulter, M. (2010). La administración del mundo de hoy. México, México.
- ✚ Sierra, D. (2014). tema sobre la “Importancia de las aptitudes y actitudes en el ámbito empresarial”.
- ✚ Tendencias Globales de Capital Humano. (2015). Liderando en el nuevo mundo del trabajo.
- ✚ Tendencias Globales en Capital Humano. (2016). a nueva organización: un diseño diferente.
- ✚ Yache, E. J. (2016). El clima institucional y compromiso laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo– 2016. Trujillo.
- ✚ Yache, E.J. (2016). el clima Institucional y Compromiso laboral del personal administrativo en el instituto regional de enfermedades Neoplásicas. Trujillo.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Definición Identificación con la organización Involucramiento con la organización 	1,2,3,4,5,6 ,7	Ordinal	Malo
Compromiso de permanencia	<ul style="list-style-type: none"> Definición Percepción dealternativas Inversiones en laorganización 	8,9,10,11,12,13,14	<u>Valores:</u> Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Regular
Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> Definición Lealtad Identificación 	15,16,17,18 19,20,21	Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bueno

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE IDENTIFICACION INSTITUCIONAL				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> Definición Expresión derelaciones humanas Trabajo en equipo enla institución 	1,2,3,4,5,6 ,7	Ordinal	Malo
Organización	<ul style="list-style-type: none"> Definición Identificación de eventos Fortalecimiento Inversiones Recursos humanos 	7,8,9,10,11,12,13,14	<u>Valores:</u> Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Regular
Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> Definición Compromiso Identificacióninstitucional 	15,16,17,18 19,20,21	Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bueno

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Compromiso laboral y la identificación institucional de los Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><u>GENERAL:</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre compromiso laboral y la identificación institucional de los Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?</p>	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre compromiso laboral y la identificación institucional de los Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.</p>	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Existe una relación significativa entre compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.</p>	<p><u>VARIABLE 1</u></p> <p>Compromiso Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso de permanencia • Compromiso normativo 	<p><u>TIPO:</u></p> <p>Básico</p> <p><u>NIVEL:</u></p> <p>Correlacional</p> <p><u>ENFOQUE:</u></p> <p>Cuantitativo</p> <p><u>DISEÑO:</u></p> <p>No experimental, de corte transversal</p>

<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso afectivo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de permanencia y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso normativo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?</p>	<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre el compromiso de permanencia y la identificación institucional y de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.</p>	<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>HE1: Existe una relación significativa entre compromiso afectivo y la identificación de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.</p> <p>HE2: Existe una relación significativa entre compromiso de permanencia y la identificación de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre compromiso normativo y la identificación de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2022.</p>	<p><u>VARIABLE 2</u></p> <p>Identificación Institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Humanas • Organización • Sentido de Pertenencia 	<p><u>POBLACIÓN:</u></p> <p>Compuesto por 325 Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p><u>MUESTRA:</u></p> <p>Constituida por 60 Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p><u>PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</u></p> <p>Se aplicará el SPSS,25 estadística descriptiva e inferencial. Definido en gráficas, cuadros y estadígrafos.</p>
---	---	---	--	--

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA

CUESTIONARIO: COMPROMISO LABORAL

Ante todo, agradeceré a usted, se sirva leer atentamente las siguientes preguntas y elija una de las cinco categorías como respuesta que van del 1 al 5.

Luego marque con una (x) la casilla correspondiente, en la escala escogida, la opción que crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes criterios.

Indicación: Marque con una X la respuesta que considere necesaria.

Categoría y valoración

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

COMPROMISO AFECTIVO		1	2	3	4	5
01	¿Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución?					
02	¿Realmente siente como si los problemas de la institución fueran suyos?					
03	¿Experimento un fuerte lazo de pertenencia hacia su institución?					
04	¿Se siente ligado emocionalmente a su institución?					
05	¿Se siente integrado plenamente en su institución?					
06	¿Su institución significa personalmente mucho para Ud.?					
07	¿Se siente identificado por dar lo mejor de UD. a su institución?					

COMPROMISO DE PERMANENCIA		1	2	3	4	5
08	¿Permanecer en su institución es una cuestión de necesidad?					
09	¿Sería muy duro para Ud. dejar su institución, inclusive si lo quisiera?					
10	¿Si en estos momentos decidiera salir de su institución, afectaría su vida?					
11	¿Trabajar para la institución le hace sentir en familia, por eso lucha por dar lo mejor de Ud.?					
12	¿Siente como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de su institución?					
13	¿Se entrega plenamente para alcanzar los objetivos de su institución, de esa manera demuestra su compromiso con ella?					
14	¿Tiene la responsabilidad de contribuir a su institución?					
COMPROMISO NORMATIVO		1	2	3	4	5
15	¿Encontró situaciones negativas en su institución como para abandonarla?					
16	¿Le agrada el nivel de organización y el cumplimiento de las normas que tiene su institución?					
17	¿Considera que permanecer en su institución es un asunto de deseo?					
18	¿Se sentiría culpable si dejará su organización ahora?					
19	¿Su institución merece su lealtad?					
20	¿No abandonaría su institución en estos momentos, porque tiene un sentimiento de obligación hacia las personas que laboran en ella?					
21	¿Está en deuda con su institución por todo lo que ha portado su desarrollo personal y profesional?					

ENCUESTA

CUESTIONARIO: IDENTIFICACION INSTITUCIONAL

Ante todo, agradeceré a usted, se sirva leer atentamente las siguientes preguntas y elija una de las cinco categorías como respuesta que van del 1 al 5.

Luego marque con una (x) la casilla correspondiente, en la escala escogida, la opción que crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes criterios.

Indicación: Marque con una X la respuesta que considere necesaria.

Categoría y valoración

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

D1: RELACIONES HUMANAS		1	2	3	4	5
01	¿Considera tener identificación institucional?					
02	¿Cree que realizan trabajo en equipo en su institución?					
03	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se identifican con la misión de la municipalidad?					
04	¿Cree usted que los trabajadores se identifican con la visión de la municipalidad?					
05	¿Cree que existe una colaboración espontánea entre tus compañeros, percibiendo el trabajo en equipo?					
06	¿Cree que existe una colaboración obligatoria entre sus compañeros, percibiendo el trabajo en equipo?					
07	¿Considera que hay una comunicación fluida entre ustedes y sus compañeros de trabajo?					

D2: ORGANIZACIÓN		1	2	3	4	5
08	¿Las capacitaciones programadas por la institución responden los intereses de todos los trabajadores?					
09	¿Las capacitaciones realizadas le ha permitido alcanzar su propio desarrollo profesional?					
10	¿Ha logrado generar intercambios de experiencias con otros trabajadores del mismo rubro con fines de mejora?					
11	¿La institución tiene clara todas las funciones que cumplen la gerencia municipal y subgerencias?					
12	¿Cree Ud. que los trabajadores conocen adecuadamente sus funciones en las direcciones asignadas?					
13	¿Los jefes inmediatos generan confianza en su institución?					
14	¿Cuándo existe algún evento todos se organizan para contribuir en su desarrollo?					
15	¿Considera usted que con el trabajo de todos fortalecen el cumplimiento de los objetivos de su institución?					

D3: SENTIDO DE PERTENENCIA		1	2	3	4	5
16	¿Considera usted sentirse comprometido con la institución edil?					
17	¿Siente usted que la institución en donde labora recompensa su esfuerzo laboral?					
18	¿Considera usted que el trabajo en equipo logra el cumplimiento de las metas en la institución?					
19	¿Cree Ud. que todos trabajan con el objetivo de servir a la ciudadanía?					
20	¿Considera Ud. que con mayores capacitaciones se lograría incrementar sus habilidades para el desarrollo de sus funciones?					
21	¿Considera Ud. que con mayores capacitaciones le permitiría escalar y lograr mejoras salariales?					
22	¿Crees Ud. que trabajar con ética y valores le permiten generar corrupción?					

ANEXO 4: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 03 de mayo de 2022

CARTA N°098-2022-UNAMAD-R/FEC-D

Señor:

Mg. Francisco Keler Rengifo Khan
Alcalde Provincial de Tambopata
Presente. -

De mi especial consideración:

Ciudad.

Asunto: Presentación de los Tesistas Srta. ROSAURA PARHUAY
QUISPE y Sr. LALO HUAMÁN CONDORI

Ref.: Expediente N°1306-2022- 22/04/2022

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y el mío propio y a la vez presentar a los Tesistas: Srta. ROSAURA PARHUAY QUISPE identificada con D.N.I. N° 47369246 y Sr. LALO HUAMÁN CONDORI identificado con D.N.I. N° 47830914, Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quienes están desarrollando su tesis de investigación titulada "COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022".

En tal sentido, solicito a su digno despacho brinde las facilidades necesarias a los recurrentes para desarrollar su estudio de investigación, lo cual contribuirá a la formación de mejores profesionales para nuestra sociedad.

Agradeciendo anticipadamente su gentil atención, hago de la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor deferencia personal.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO

[Firma]
Dra. Mirella Gavidia Caniquiri
BEGANO



C.c.
Archivo.
MRLGC/Decana

UNAMAD: "Investigación, Innovación y Emprendimiento Global"

Ciudad Universitaria: Av. Jorge Chávez N° 1160, Pabellón B, tercer piso
Celular N° 951 906 570 Email: fecoturismo@unamad.edu.pe
Puerto Maldonado – Madre de Dios

ANEXO 5: CARTA DIRIGIDA AL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
FACULTAD DE ECOTURISMO



Puerto Maldonado, 17 de octubre del 2022

CARTA N° 001-2022-UNAMAD-ADMINISTRACION-RPQ-LHC

SEÑOR(A): Mg. Freddy Abel Rivera Mamani

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo (a) cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACION INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que presento a continuación:

- Matriz de Consistencia de la investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente carta.

Atentamente;

Bach. Rosaura Parhuay Quispe
DNI N°: 47369246

Bach. Lalo Huamán Condori
DNI N°: 47830914



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
FACULTAD DE ECOTURISMO



Puerto Maldonado, 17 de octubre del 2022

CARTA N° 001-2022-UNAMAD-ADMINISTRACION-RPQ-LHC

SEÑOR(A): *Alexis León Ramirez*

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo (a) cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACION INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que presento a continuación:

- Matriz de Consistencia de la investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente carta.

Atentamente;

.....

Bach. Rosaura Parhuay Quispe
DNI N°: 47369246

.....

Bach. Lalo Huamán Condori
DNI N°:47830914



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 "Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
 FACULTAD DE ECOTURISMO



Puerto Maldonado, 17 de octubre del 2022

CARTA N° 001-2022-UNAMAD-ADMINISTRACION-RPQ-LHC

SEÑOR(A): *CLAUDIA E. BUENO DE VEGA CENTENO*

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE
 INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo (a) cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACION INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que presento a continuación:

- Matriz de Consistencia de la investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente carta.

Atentamente;

Bach. Rosaura Parhuay Quispe
 DNI N°: 47369246

Bach. Lalo Huamán Condori
 DNI N°:47830914

ANEXO 6: FICHA DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
FACULTAD DE ECOTURISMO



I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación:

"COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2022"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Investigadores: Bach. Rosaura Parhuay Quispe y Bach. Lalo Huamán Condori.

CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
Relación entre variable y dimensión					85%
Relación entre dimensión y el indicador				80%	
Relación entre el indicador y el ítem					90%
El ítem mide lo que se propone a medir					85%
La relación es clara, precisa y comprensible					85%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación



Debe Corregirse



Firma

Mg.

FREDDY RUERA

DNI

00445538



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 "Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
 FACULTAD DE ECOTURISMO



I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación:
 "COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL
 DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD
 PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2022"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los servidores públicos de
 la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Investigadores: Bach. Rosaura Parhuay Quispe y Bach. Lalo Huamán
 Condori.

CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
Relación entre variable y dimensión				70%	
Relación entre dimensión y el indicador				80%	
Relación entre el indicador y el ítem					85%
El ítem mide lo que se propone a medir				75%	
La relación es clara, precisa y comprensible					90%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe Corregirse

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

 Dr. Alexis Leon Ramirez
 DIRECTOR

Firma

Mg. Alexis Leon Ramirez
 DNI 23953493



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
FACULTAD DE ECOTURISMO



I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación:

"COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2022"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Investigadores: Bach. Rosaura Parhuay Quispe y Bach. Lalo Huamán Condori.

CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
Relación entre variable y dimensión				70%	
Relación entre dimensión y el indicador				80%	
Relación entre el indicador y el ítem					85%
El ítem mide lo que se propone a medir				75%	
La relación es clara, precisa y comprensible					90%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe Corregirse

Firma

Mg. Dña. Claudia E. Buena de Vega Contorno
DNI 23815005

ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO



Ministerio de Planificación y Desarrollo
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL
 "GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS"



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
 DE TAMBOPATA

Puerto Maldonado, 12 de mayo de 2022.

CARTA N°266-2022-MPT-GAF

SEÑORA:

DRA. MIRELLA GAVIDIA CANAQUIRI
 DECANA DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO
 UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS.

CIUDAD.

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS
 DE INVESTIGACION
 REF : EXP. N°010092/CARTA N°098-2022-UNAMAD-R/FEC-D.

.....
 Previo un atento saludo me dirijo a usted; en atención a su documento de la referencia, el mismo que solicita autorización para la aplicación de instrumentos de investigación; para el proyecto denominado "COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACION INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022."

En ese contexto de lo mencionado en el párrafo primero, se da la **AUTORIZACION, al Bachiller: ROSAURA PARHUAY QUISPE y al Bachiller: LALO HUAMAN CONDORI, de la carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales; para la aplicación de Investigación. En la Municipalidad Provincial de Tambopata.**

Agradeciendo su atención a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
 TAMBOPATA - MADRE DE DIOS
 L.I.C. KELLY ZÚÑIGA MALLEA DIAZ.
 GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

KZMD/GAF
 C.C.
 ARCH.
 REGISTRO: 2144
 FOLIOS : 04

ANEXO 8: GALERÍA DE FOTOS

Municipalidad Provincial de Tambopata



Reparto de Encuesta: Compromiso laboral



Reparto de Encuesta: Identificación institucional



ANEXO 9: BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

COMPROMISO LABORAL Y LA IDENTIFICACION INSTITUCIONAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA																																												
COMPROMISO LABORAL															IDENTIFICACION INSTITUCIONAL																													
COMPROMISO AFECTIVO							COMPROMISO DE PERMANENCIA								COMPROMISO NORMATIVO					RELACIONES HUMANAS						ORGANIZACIÓN						SENTIDO DE PERTENENCIA												
Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	Pg.18	Pg.19	Pg.20	Pg.21	Pg.22	Pg.23	Pg.24	Pg.25	Pg.26	Pg.27	Pg.28	Pg.29	Pg.30	Pg.31	Pg.32	Pg.33	Pg.34	Pg.35	Pg.36	Pg.37	Pg.38	Pg.39	Pg.40	Pg.41	Pg.42			
1	1	3	3	2	2	1	3	5	1	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	5	3	2	3	3	4	2	1	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4			
2	2	2	3	3	3	4	5	2	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2	2	5	5	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	5	4	2	4	3	5	5	5	
3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	2	4	4	2	4	2	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	
4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	5	2	4	5	4	5	3	2	2	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
6	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	5	4
7	3	5	5	5	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
8	2	1	1	1	2	1	3	4	1	1	3	1	3	3	2	3	3	1	5	1	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
9	4	3	3	2	3	5	4	2	4	5	3	5	2	5	2	3	3	4	3	5	5	4	3	3	2	3	3	5	1	2	1	3	3	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	
10	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
11	1	4	4	3	3	3	5	1	1	4	2	4	5	5	2	1	4	1	4	3	2	4	3	3	2	2	4	3	1	1	1	2	3	2	3	5	5	2	5	2	5	5	5	
12	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
13	3	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	1	4	5	1	4	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
14	3	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	1	4	5	1	4	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
15	1	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	3	2	5	1	5	1	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	
17	5	4	4	3	4	4	5	1	1	1	4	5	5	4	5	4	4	1	5	3	1	4	5	5	4	4	1	5	1	1	3	1	1	1	1	4	4	1	3	1	4	4	4	
18	3	2	2	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	5	5	4	2	4	4	5	2	4	4	2	5	2	3	5	1	4	2	4	2	5		
19	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	
20	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	1	3	5	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	2	4	2	1	3	2	4	3	2	5	2	3	4	2	3	4	1
21	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	